

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 1^{er} octobre 2021
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA EN 2021

Après avoir fait le point sur la situation économique et sociale de la branche, les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes, en matière de salaires minima hiérarchiques des salariés permanents et des salariés en CDI intérimaires des entreprises de travail temporaire.

Article 1^{er}

Objet

Les salaires minima hiérarchiques s'entendent comme le salaire de base, intégrant les avantages en nature.

Au regard des particularités des salariés intérimaires en CDI (au sens des articles L1251-58-1 à L1251-58-8 du Code du travail), les salaires minima hiérarchiques sont entendus comme :

- le salaire défini par le contrat de travail à durée indéterminée et correspondant au montant de la rémunération mensuelle minimale garantie d'une part ;
- le salaire défini dans la lettre de mission et correspondant à la rémunération déterminée dans les conditions de l'article L1251-18 du Code du travail d'une part.

Les parties signataires rappellent par ailleurs leur attachement au principe d'égalité de traitement pour l'ensemble des salariés intérimaires, et selon lequel la rémunération versée à l'intérimaire réalisant une mission dans une entreprise utilisatrice ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 2

Grille des salaires des permanents

Les salaires minima hiérarchiques (hors part variable) tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont fixés comme suit pour 2021 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1628
B	1662
C	1695
D	1761
E	1805
F	2060
G	2327
H	2703
I	3091
J	3467
K	4088
L	4708
M	5261

Article 3

Grille des salaires des salariés en CDI intérimaires

Pour le présent accord, les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L2253-1 1° du Code du travail s'entendent comme :

Le salaire de base, défini par le contrat de travail à durée indéterminée et correspondant au montant de la rémunération mensuelle minimale garantie, tel que défini par L1251-58-25 7° du Code du travail. Cette rémunération fait l'objet d'une majoration selon les conditions suivantes :

Grille SMH branche TT 2021
CDII - GMMR
(en % du salaire de base défini dans le contrat de travail)

Ancienneté	Majoration
6 mois	+1%
1 an	+1%
1 an et 6 mois	+1%
2 ans	+0,5%
3 ans	+0,5%
4 ans	+0,5%
5 ans	+0,5%

Le salaire de base, défini dans la lettre de mission et correspondant à la rémunération déterminée dans les conditions de l'article L1251-18 du Code du travail. Ce salaire de base fait l'objet d'une majoration, garantie par la branche via le FSPI (*Fonds de Sécurisation des Parcours des Intérimaires*), selon les conditions suivantes :

Grille SMH branche TT 2021
CDII - rémunération missions
(en % du salaire de base défini dans la lettre de mission)

Ancienneté	Majoration dans le cadre d'une lettre de mission en cours	Majoration dans le cadre d'une nouvelle lettre de mission
6 mois	+1%	+1%
1 an	+1%	+2%
1 an et 6 mois	+1%	+3%
2 ans	+1%	+4%
3 ans	+1%	+5%
4 ans	+1%	+6%
5 ans	+1%	+7%

Article 2

Formation de dépôt et d'extension

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicats de salariés :

Annexe : exemple d'application de la grille des salaires des salariés en CDI intérimaires

Pour un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée pour les intérimaires (CDII) le 1^{er} juillet 2021.

Calcul de la progression de la GMMR

Au 1^{er} janvier 2022, et s'il est toujours lié par ce CDII, il se prévaut d'une ancienneté de 6 mois et bénéficie d'une augmentation de sa garantie minimale mensuelle de rémunération (GMMR) d'1%.

Au 1^{er} juillet 2022 et s'il est toujours lié par ce CDII, il se prévaut d'une ancienneté d'un an et bénéficie d'une nouvelle augmentation de sa garantie minimale mensuelle de rémunération (GMMR) d'1%.

Au 1^{er} janvier 2023 et sous la même condition, il se prévaut d'une ancienneté de 1 an et 6 mois et bénéficie d'une nouvelle majoration de la GMMR d'1%.

Calcul de la progression du salaire de base

Signant une lettre de mission le 1^{er} juillet 2022, il bénéficie du principe d'égalité des éléments de la rémunération qui lui seraient applicables s'il était salarié dans l'entreprise utilisatrice. Il se prévaut d'une ancienneté d'un an en qualité de salarié en CDII et son salaire de base déterminé au regard du principe précédent est majoré de 2%.

Au 1^{er} janvier 2023 et toujours tenu par la même lettre de mission, son salaire de base est majoré de plein droit d'1%.

Dans l'hypothèse où il signe une nouvelle lettre de mission le 1^{er} janvier 2023, son salaire de base est majoré de 3%.