

Accord relatif à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité et la diversité dans la branche du travail temporaire (IDCC 1413 et IDCC 2378)

Préambule

Dans le prolongement des accords de branche du 16 mars 2007 pour les salariés permanents et du 6 juillet 2007 pour les salariés intérimaires, les parties signataires réaffirment, dans le présent accord, leur profond attachement au respect des principes de non-discrimination et de l'égalité de traitement, que ce soit en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

En effet, la branche du travail temporaire, qui est placée au cœur des processus de recrutement, est confrontée à des situations et des demandes discriminatoires.

Or, cette dernière ne peut accepter d'être associée à ces pratiques puisqu'elles sont contraires à son engagement éthique et aux actions qu'elle mène sur l'égalité réelle des chances pour tous, par la juste promotion des compétences de chaque salarié permanent et de chaque salarié intérimaire dans le monde professionnel.

La lutte contre toutes les discriminations et la promotion active de la diversité constituent par conséquent et plus que jamais des enjeux majeurs pour la branche du travail temporaire.

En outre, cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale menée par la branche du travail temporaire, qui a toujours œuvré pour l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Par un accord du 19 juillet 2019, la branche du travail temporaire a renforcé son engagement spécifiquement en faveur de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Elle développe depuis toujours des relations privilégiées avec les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

De manière plus générale, la politique de responsabilité sociale menée par la branche s'exerce à l'échelle nationale, puisque plus de 2,4 millions de salariés intérimaires sont délégués dans le cadre de plus de 16 millions de missions en 2020, grâce à l'engagement de 29 000 salariés permanents.

Ainsi, les parties signataires du présent accord veilleront à ce que ce dernier soit porté à la connaissance de chaque acteur de la branche.

Dans le cadre de cette volonté d'implication active de la branche, les objectifs du présent accord ont notamment pour but de :

- Prévenir et agir contre les discriminations pour toutes et tous ;
- Informer les entreprises clientes ;
- Former pour appliquer l'égalité de traitement ;
- Veiller à la non-discrimination dans le recrutement ;
- Veiller à la non-discrimination des salariés en poste.

Table des matières

Titre I – Principes directeurs	5
Chapitre 1 – Définitions	5
Article 1 - Notion de discrimination	5
Article 2 - Principe général de non-discrimination en entreprise.....	5
Article 3 – Protection contre la discrimination syndicale	7
Article 4 – Protection du salarié témoin de discriminations.....	7
Article 5 - Protection du salarié lanceur d’alerte	7
Chapitre 2 - L’engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants.....	8
Article 6 - L’implication des entreprises et des salariés.....	8
Article 7 - L’engagement de la branche	9
Titre II - Actions et moyens mis en œuvre	9
Chapitre 1 - Prévenir et agir contre les discriminations	9
Article 8 - Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs.....	9
Article 9 - Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents.....	9
Article 10 - Désignation d’un interlocuteur égalité diversité.....	10
Article 11 - Information des recruteurs	10
Chapitre 2 - Informations et actions en direction des entreprises clientes.....	11
Article 12 - Lutter contre les commandes discriminatoires.....	11
Article 13 - Favoriser la diversité des recrutements	11
Article 14 - Agir en cas de discrimination à l’encontre des salariés intérimaires dans l’exécution de leur mission	12
Chapitre 3 – Former pour favoriser l’égalité.....	12
Article 15 - La formation obligatoire des salariés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination (article L 1131-2 code du travail)	12
Article 16 - La formation professionnelle comme facteur d’égalité	12
Article 17 - Garantir l’égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes	13
Article 18 - La formation professionnelle des salariés intérimaires ne maîtrisant pas les savoirs de base	13
Article 19 - La formation professionnelle comme outil d’intégration des réfugiés.....	14
Article 20 - La formation en lien avec la reconversion professionnelle.....	14
Chapitre 4 - Non-discrimination dans les pratiques de recrutement.....	15
Article 21 - Veiller à la non-discrimination dans le recrutement.....	15
Article 22 - Les obligations du recruteur.....	15
Titre III – Les salariés permanents	16

Chapitre 1 - L'accueil et l'intégration des salariés permanents.....	16
Article 23 - Assurer l'objectivité des processus de recrutement	16
Article 24 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	17
Chapitre 2 - Promotion, mobilité et déroulement de carrière	17
Article 25 - Prise en compte de certaines périodes d'absence prolongées en matière de congé maternité ou d'adoption.....	17
Article 26 – Assurer l'objectivité des critères de promotion et garantir la diversité à tous les niveaux de l'entreprise	18
Chapitre 3 - Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	18
Article 27 - Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche	18
Titre IV – Les salariés intérimaires	19
Chapitre 1 - L'accueil et l'intégration des salariés intérimaires.....	19
Article 28 - Les conditions d'accès à l'emploi et le recrutement pour favoriser la diversité.....	19
Article 29 - Accueil et information des candidats à un emploi intérimaire	19
Article 30 - Assurer l'objectivité des processus de recrutement et de mise à l'emploi des salariés intérimaires.....	20
Article 31 - Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche	20
Titre V – Communication et suivi de la politique de promotion de la diversité	21
Chapitre 1 – Outils de communication de la Branche pour prévenir les discriminations, promouvoir l'égalité et la diversité.....	21
Article 32 - Outils à destination des salariés permanents	21
Article 33 - Outils à destination des salariés intérimaires	21
Article 34 - Outils à destination des entreprises utilisatrices	21
Chapitre 2 - Suivi dans l'entreprise	22
Article 35 - Information du comité social et économique sur les méthodes de recrutement	22
Article 36 - Droit d'alerte du comité social et économique.....	22
Chapitre 3 - Suivi au niveau de la branche.....	22
Article 37 - Rapport de branche relatif à la diversité.....	22
Article 38 – Suivi par les organismes paritaires de la branche	23
Titre VI – Dispositions finales.....	23
Article 39 - Champ d'application de l'accord.....	23
Article 40 - Entreprises de moins de 50 salariés.....	23
Article 41 – Durée et entrée en vigueur de l'accord.....	23
Article 42 – Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord.....	24
Article 43 - Suivi de l'accord.....	24

Article 44 - Révision et dénonciation de l'accord	24
Article 45 – Dépôt et extension	25

Titre I – Principes directeurs

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche. Elle nécessite non seulement une forte implication individuelle et collective mais aussi une réelle prise en compte dans la gouvernance des entreprises. Ainsi, par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :

- prévenir et lutter contre les discriminations ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans les entreprises de la branche.

Ces principes directeurs s'inscrivent dans le rappel et l'application de la réglementation en vigueur.

Chapitre 1 – Définitions

Article 1 - Notion de discrimination

Selon la définition du Défenseur des droits, « une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi ».

Pour s'assurer de l'effectivité de l'interdiction des discriminations en droit français, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini les manifestations de la discrimination prohibées. Une discrimination peut être directe ou indirecte. Cette loi définit ces deux notions comme suit :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable. Cette situation peut être fondée sur de nombreux critères. Elle s'avère d'autant plus importante que, selon le concept de l'intersectionnalité, une même personne peut cumuler plusieurs critères de discrimination ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Par ailleurs, « la discrimination inclut tout agissement de discrimination directe et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La discrimination inclut également le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire ».

Article 2 - Principe général de non-discrimination en entreprise

La réglementation en vigueur assure une protection contre les discriminations au travail, impliquant que toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères objectifs et professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

Dans ce cadre, l'article L. 1132-1 du Code du travail pose le principe de non-discrimination à l'embauche, en matière d'exécution du contrat de travail et de licenciement en interdisant à l'employeur de prendre en considération des éléments touchant à la personne du salarié et définis comme discriminatoires pour arrêter une décision le concernant. Rappelant qu'il n'existe aucune hiérarchie entre les motifs de discriminations prohibés, la loi énumère les critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.
- La qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Le principe de non-discrimination concerne toutes les étapes de la vie professionnelle : aucun des motifs prohibés ne peut ainsi justifier qu'une personne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou qu'un salarié soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

- en raison de l'exercice normal du droit de grève ;
- en raison de l'exercice des fonctions de juré ou citoyen assesseur ;
- pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.

Article 3 – Protection contre la discrimination syndicale

L'exercice de la liberté syndicale est garanti par le Code du travail pour protéger les salariés qui l'exercent contre d'éventuels agissements ou mesures discriminatoires. L'article L. 1132-1 du Code du travail pose le principe général de non-discrimination dans les relations de travail en vertu duquel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de ses activités syndicales.

Les parties signataires du présent accord réaffirme l'interdiction de toute forme de discrimination syndicale, en rappelant l'interdiction faite à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Plus globalement, l'exercice d'un mandat ne doit avoir pour effet de pénaliser le représentant du personnel, élu ou désigné, dans l'accès à l'emploi ni dans son évolution professionnelle pour un motif relatif à ses fonctions syndicales ou électives.

Pour prévenir les risques de discrimination, la réglementation en vigueur garantit aux porteurs de mandats un statut protecteur spécifique.

Par accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical dans le travail temporaire, la branche avait rappelé ce principe de la liberté syndicale notamment par la mise en œuvre, au bénéfice des délégués syndicaux, de la garantie de non-discrimination.

Dans le prolongement de cet accord et par accord du 19 novembre 2021, la branche du travail temporaire a accompagné la dynamique du dialogue social par la valorisation de l'engagement des acteurs syndicaux au sein de la branche, se traduisant par l'attribution de moyens supplémentaires aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Enfin, l'accord du 7 octobre 2022 relatif à la GPEC des salariés permanents renforce l'engagement de la branche du travail temporaire en faveur de la non-discrimination syndicale en confiant à la CPNE, à partir de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail paritaire destiné à trouver les voies et les moyens permettant de recenser et de valoriser les compétences acquises par les salariés permanents titulaires d'un mandat syndical ou d'élu du personnel.

Article 4 – Protection du salarié témoin de discriminations

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés. Toute mesure prise à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cette disposition est nulle.

Article 5 - Protection du salarié lanceur d'alerte

La réglementation actuelle pose le principe de l'interdiction des discriminations à l'encontre d'un lanceur d'alerte et lui assure une protection spécifique contre toute mesure, menace ou tentative de représailles, sous forme notamment de discrimination, de la part de l'employeur.

Le cadre légal de cette protection est défini par la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique puis récemment renforcé par la loi du 21 mars 2022 dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} septembre 2022.

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Les témoins de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime en ayant eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que les victimes ou témoins de bonne foi de harcèlement moral ou sexuel bénéficient désormais de cette protection renforcée en application de la loi du 21 mars 2022. Cette loi étend, par ailleurs, certaines des protections offertes aux lanceurs d'alerte, en particulier la protection contre les représailles, à leur entourage : aux facilitateurs ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation et aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte.

Enfin, la loi du 21 mars 2022 complète la liste des motifs de discrimination prohibés par l'article L. 1132-1 du Code du travail, en interdisant à l'employeur de prendre à l'égard de son salarié toute mesure ou décision discriminatoire en raison de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, sous peine de nullité de la mesure.

Chapitre 2 - L'engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants

Au-delà du rappel des obligations légales, les partenaires sociaux de la branche s'inscrivent dans une démarche dynamique et pédagogique pour lutter contre toute forme de discrimination, impliquant tous les acteurs concernés : les entreprises et leurs dirigeants, les salariés intérimaires et permanents, les partenaires sociaux des entreprises, les membres des institutions représentatives du personnel (IRP) ainsi que les partenaires sociaux de la branche. La mobilisation de tous doit permettre de lever les obstacles quels qu'ils soient et constitue en soi un facteur de réussite de la branche.

Article 6 - L'implication des entreprises et des salariés

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord rappellent aux ETT/ETTI la nécessité de poursuivre et renforcer leur démarche de communication régulière à destination de l'ensemble des salariés permanents et intérimaires visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité. C'est pourquoi, elles rappellent l'importance de l'implication des dirigeants des ETT/ETTI dans cette démarche.

Article 7 - L'engagement de la branche

Les parties signataires du présent accord s'engagent à prendre systématiquement en compte la promotion de tous dans le respect de la diversité et de l'égalité dans les différentes négociations de branche qu'elles ouvrent.

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) met également à la disposition des entreprises et du public ses travaux, en particulier le rapport de branche du travail temporaire, l'étude annuelle Regards croisés sur l'intérim, l'étude relative au CDI intérimaire qui fournissent des données quantitatives et qualitatives sur les publics visés par le présent accord.

Titre II - Actions et moyens mis en œuvre

Chapitre 1 - Prévenir et agir contre les discriminations

Article 8 - Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

La mise en place d'une politique dynamique de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité constitue une obligation légale pour les ETT/ETTI qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs politiques de sélection des candidats à un emploi.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière, au minimum annuelle, et soutenue des équipes de direction auprès de tous les salariés permanents en charge de la sélection des candidats à un emploi. Une démarche similaire est mise en œuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

La mise en œuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de tous et de la diversité, sous toutes ses formes, requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 9 - Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents

La sensibilisation des équipes de direction, des niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement, et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise et c'est pourquoi l'implication des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées est un facteur de réussite.

Cette sensibilisation, adaptée à la réalité des entreprises, peut notamment passer par la diffusion de documents d'information permettant de rappeler d'une part, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux ETT/ETTI, à leurs entreprises clientes et d'autre part, les engagements pris par la profession du travail temporaire, notamment à travers le présent accord.

Compte tenu des enjeux pour la profession qui doit être exemplaire sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité notamment dans le cadre des activités de mise à l'emploi et également tout au long de la carrière de ses salariés, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est important de donner la possibilité aux ETT/ETTI de développer les compétences professionnelles des salariés permanents, afin de les aider à faire face aux commandes discriminatoires, ainsi qu'aux cas de discrimination rapportés par les salariés intérimaires dans le cadre de leur mission, auxquels ils peuvent être confrontés dans le cadre de la relation commerciale avec les entreprises clientes.

Article 10 - Désignation d'un interlocuteur égalité diversité

Les chefs d'entreprise doivent, quelle que soit la taille de l'ETT/ETTI, se saisir de cette problématique et mettre en œuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettent en œuvre reposent sur un ensemble de procédures et d'outils comme par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ce sujet.

Dans toutes les ETT/ETTI, quelle que soit leur taille, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents, un interlocuteur spécialement en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Cette désignation fera l'objet d'une information du Comité social et économique dans les entreprises qui en sont dotées.

Cet interlocuteur participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, ainsi qu'à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert, il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Il bénéficie obligatoirement d'une formation spécifique lui permettant d'exercer sa mission. Cette formation doit être renouvelée au moins tous les cinq ans.

Article 11 - Information des recruteurs

Il est important que toutes les personnes impliquées dans le processus de sélection des candidats à un emploi intérimaire ou permanent, soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche, visés aux articles 33 à 35 du présent accord. De plus, les salariés chargés des missions de recrutement sont obligatoirement formés conformément aux dispositions légales rappelées à l'article 14 du présent accord.

Ces mesures visent à garantir l'objectivité et l'impartialité des recruteurs et à lutter contre les stéréotypes, préjugés et interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Chapitre 2 - Informations et actions en direction des entreprises clientes

Les salariés permanents des ETT/ETTI en charge des relations avec les entreprises clientes ont un rôle primordial de sensibilisation de celles-ci.

Article 12 - Lutter contre les commandes discriminatoires

Les salariés permanents des ETT/ETTI peuvent être confrontés à une injonction à discriminer (comportement consistant à enjoindre à pratiquer une discrimination) de la part d'une entreprise cliente. Ils doivent aider les entreprises clientes à dépasser leurs propres représentations et préjugés en leur rappelant la législation en vigueur et en les informant des engagements de la branche. A cet effet, les outils développés par la branche ou par les ETT/ETTI leur seront remis et présentés.

Les ETT/ETTI soutiennent et accompagnent les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire avérée d'une entreprise cliente. Dans ce cas, les salariés permanents concernés prendront contact avec leur hiérarchie afin de l'informer de la situation et d'appliquer la procédure définie dans l'ETT/ETTI pour traiter ce type de demande. Dans ce cadre, les ETT/ETTI intègrent dans la procédure un dispositif de traçabilité des échanges entre les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente ou potentiellement cliente (prospect).

Dans le cas où les comportements discriminatoires perdureraient dans les demandes d'une entreprise cliente et ce malgré l'information et la sensibilisation réalisée par l'ETT/ETTI, la procédure mise en place dans cette ETT/ETTI pour traiter les demandes discriminatoires, prévoira, d'une part, d'alerter la direction de l'entreprise cliente de la situation et, d'autre part, de suspendre la prestation commerciale.

Article 13 - Favoriser la diversité des recrutements

Afin de n'écartier aucune candidature, les parties signataires du présent accord incitent les ETT/ETTI à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Elles rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, que de celles issues d'autres zones géographiques.

Les entreprises qui utilisent des algorithmes dans le domaine du recrutement, doivent s'assurer que ces algorithmes sont exempts de tout biais discriminatoire et de stéréotypes, en se référant notamment aux recommandations de la CNIL.

Article 14 - Agir en cas de discrimination à l'encontre des salariés intérimaires dans l'exécution de leur mission

Lorsqu'un salarié intérimaire relate une situation ou un comportement discriminatoire, réel ou supposé, vécu lors d'une mission dans une entreprise utilisatrice, il doit prendre contact avec l'ETT/ETTI afin de l'informer de la situation. L'ETT/ETTI doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser la situation et alerter, en conséquence, la direction de l'entreprise cliente.

Dans le cas où la situation ou le comportement discriminatoire perdurerait dans l'entreprise utilisatrice et ce malgré l'intervention de l'ETT/ETTI auprès de la direction de celle-ci, l'ETT/ETTI prend toute mesure pouvant aller jusqu'à la suspension de la prestation commerciale.

En outre, les parties signataires du présent accord rappellent que la rupture anticipée du contrat de mission ne peut, en aucun cas, reposer sur un motif de discrimination prohibé, en particulier en raison de la grossesse déclarée ou de la situation familiale du salarié intérimaire.

Chapitre 3 – Former pour favoriser l'égalité

Article 15 - La formation obligatoire des salariés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination (article L 1131-2 code du travail)

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux de la branche rappellent que « *dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans* ».

Les parties signataires considèrent que tous les salariés employés dans les agences et les salariés impliqués dans la relation avec les entreprises clientes sont visés par cette obligation légale de formation dès leur embauche.

Pour accompagner les ETT/ETTI dans la mise en œuvre de cette obligation, un module de formation spécifiquement dédié à la non-discrimination à l'embauche sera proposé par la branche.

Ce module permettra notamment aux salariés permanents concernés de mieux maîtriser le cadre juridique en vigueur, de mieux reconnaître la discrimination à l'embauche sous toutes ses formes et de mettre en pratique les acquis de cette formation à travers des mises en situation.

Article 16 - La formation professionnelle comme facteur d'égalité

La formation professionnelle est un levier d'action déterminant pour favoriser l'égalité entre les salariés dans l'accès à l'emploi, la sécurisation de leur parcours professionnel et dans leur évolution de carrière.

Afin de permettre aux salariés intérimaires d'accéder à l'emploi, de maintenir leur employabilité et de développer leurs compétences dans des conditions garantissant l'égalité de traitement, les partenaires sociaux demandent aux ETT/ETTI que leur politique de formation en faveur des salariés intérimaires soit mise en œuvre de façon équitable et respecte les principes de non-discrimination.

Dans l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux ont fixé des priorités d'accès à la formation et à l'emploi pour certains publics fragiles.

Ainsi la détermination de publics spécifiques éligibles au CIPI et CDPI prend-elle en compte les caractéristiques de certains publics (jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors, personnes en situation de handicap) pour lesquels l'égalité de traitement doit constituer un point de vigilance particulier. Ces orientations ont été prises afin de favoriser leur insertion sur le marché du travail et de leur permettre d'accéder à un premier niveau de qualification en vue de développer leurs opportunités d'emploi.

Pour l'ensemble des dispositifs de formation en alternance visant les salariés permanents, les salariés intérimaires et les demandeurs d'emploi, un suivi spécifique est assuré pour les formations visant les jeunes de moins de 26 ans et les personnes âgées de 45 ans et plus.

Ainsi en 2021 ont été financées par la branche :

- 16 000 formations visant des personnes de moins de 26 ans
- 4000 formations visant des personnes de 45 ans et plus

Article 17 - Garantir l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant dans la sécurisation de leur parcours professionnel et dans l'accès à des missions plus qualifiées permettant de développer leurs compétences et d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

A ce titre, le sexe ou le genre n'entrent pas en ligne de compte dans l'accès à la formation professionnelle. Les parties signataires du présent accord sont attentives à cette dimension et appellent les acteurs de la branche à renforcer la communication sur les métiers et les recrutements précisant l'égalité d'accès quel que soit le sexe ou le genre des candidat(e)s.

En outre, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera portée aux jours et horaires de la formation pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale du salarié.

Article 18 - La formation professionnelle des salariés intérimaires ne maîtrisant pas les savoirs de base

Afin que la maîtrise des savoirs de base et la maîtrise de la langue française ne constituent plus un frein dans l'accès à l'emploi et le développement des compétences, la branche s'est investie depuis de nombreuses années dans des programmes de formation nationaux.

Ainsi, grâce au Programme langue et compétences et aux ingénieries associées visant l'acquisition des savoirs et compétences de base et/ou de la langue française et bénéficiant d'une prise en charge majorée, près d'un millier de salariés ont été formés en 2020.

De plus, la CPNE mène des travaux en vue d'élaborer un socle de compétences clés destiné à renforcer les savoirs transverses (lire, écrire, compter, se repérer dans l'espace, communiquer...) des salariés intérimaires faiblement qualifiés. Ces éléments sont propres à renforcer l'autonomie des individus et à favoriser leur accès à l'emploi et à la formation avec des chances égales à celles de l'ensemble des salariés.

Article 19 - La formation professionnelle comme outil d'intégration des réfugiés

Au travers de programmes d'accompagnement des publics migrants, la branche s'est mobilisée pour expérimenter et former des personnes issues de toutes origines géographiques et culturelles. Le programme HOPE en particulier est emblématique. Il propose des solutions permettant de faciliter l'accueil et l'intégration des réfugiés en France. Il est orienté vers l'emploi et l'autonomie des personnes ayant le statut de réfugié ou protégé subsidiaire, en alliant qualification en français et qualification métier.

Concrètement, c'est en leur proposant un apprentissage intensif de la langue française, une qualification à un métier ainsi qu'un accompagnement global (hébergement, restauration, suivi administratif, social et médical), que le programme participe activement à l'insertion des réfugiés en France.

En 2021, près de 500 parcours HOPE ont été financés par la branche.

Article 20 - La formation en lien avec la reconversion professionnelle

Les personnes victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle sont confrontées à des difficultés d'accès à l'emploi et à la formation pouvant générer des inégalités de traitement.

Par l'accord du 29 novembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont conçu deux dispositifs spécifiques pour les accompagner. Le bilan de reconversion vise un accompagnement sous forme de diagnostic permettant l'élaboration d'un plan d'action individuel. Le CAR (Contrat d'Alternance de Reconversion) permet quant à lui à un salarié intérimaire en reconversion, avec l'accord de son agence d'emploi, de se former en vue d'obtenir une qualification et d'accéder à l'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche mènent actuellement une réflexion sur la reconversion professionnelle des salariés intérimaires accidentés, afin d'examiner les voies et moyens pour faciliter leur retour à l'emploi ; à l'occasion de ces travaux une attention particulière est portée aux salariés intérimaires en CDI déclarés inaptés.

Chapitre 4 - Non-discrimination dans les pratiques de recrutement

Article 21 - Veiller à la non-discrimination dans le recrutement

La procédure de recrutement constitue principalement l'étape où le risque de discrimination est le plus élevé, même s'il n'est ni intentionnel ni conscient.

Les parties signataires du présent accord entendent réaffirmer les principes juridiques qui encadrent les procédures de recrutement.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de mentions discriminatoires telles que la nationalité, le sexe, la situation de famille, une limite ou une fourchette d'âge du candidat(e) recherché(e), sauf si l'emploi répond à des conditions d'accès ou une exigence professionnelle expressément autorisées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'ensemble du processus de recrutement doit respecter le cadre juridique de la non-discrimination : la recherche, le tri et la sélection de candidats ne peuvent reposer sur aucun critère discriminatoire. Le refus d'embaucher une personne ne peut, en aucun cas, reposer sur un motif discriminatoire.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les critères de sélection doivent être neutres, objectifs, pertinents au regard du poste à pourvoir et reposent sur les compétences recherchées, les qualifications et/ou les expériences professionnelles requises, les éventuelles contraintes inhérentes aux conditions d'emploi et exclure tout critère d'ordre personnel ou privé. Ces critères doivent être appliqués à l'ensemble des candidat(e)s tout au long du processus de recrutement.

Article 22 - Les obligations du recruteur

Les parties signataires du présent accord rappellent les obligations légales du recruteur :

- Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi. Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aux aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'offre d'emploi, ne doit faire référence à aucun motif discriminatoire ;
- L'entretien de recrutement. Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations du recruteur doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste proposé ou ses aptitudes professionnelles. Elles doivent être nécessairement en lien avec le poste proposé ;
- La décision de recrutement. La décision de recruter une personne ou de ne pas embaucher un(e) candidat(e) doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de la personne.

Les obligations lors de la phase de recrutement

Avant toute mise en œuvre de la procédure, le candidat à un emploi doit être clairement informé des méthodes et techniques de recrutement (tests, questionnaire, etc.) auxquelles il devra se soumettre.

Des informations pour évaluer les compétences uniquement

Quelle que soit la forme sous laquelle les informations sont demandées (questionnaire, entretien, production de documents, etc.), elles doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Ainsi, il est interdit de demander des renseignements portant par exemple sur la vie privée ou familiale ou sur l'appartenance syndicale du candidat.

Les ETT/ETTI et les salariés peuvent utilement se référer au guide du Défenseur des droits « Pour un recrutement sans discrimination ».

Titre III – Les salariés permanents

Chapitre 1 - L'accueil et l'intégration des salariés permanents

Article 23 - Assurer l'objectivité des processus de recrutement

Toutes les candidatures font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et/ ou d'entretiens de sélection.

Chaque ETT/ETTI met en place, après information du Conseil social et économique, dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de moyens numériques, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Lorsque cela est possible, les ETT/ETTI veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins deux personnes, par exemple un représentant du service opérationnel concerné, ainsi que le service fonctionnel en charge des recrutements.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT/ETTI généralisent les méthodes objectives de sélection et / ou de test notamment :

- **Elles veillent à ce que les libellés de postes soient non-discriminatoires** : les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.
- **Elles appliquent des critères objectifs de recrutement** : les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire.
- **Elles traitent les informations collectées en toute objectivité** : les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

- **Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant** : les candidats peuvent demander l'accès aux informations les concernant, la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'ETT/ETTI concernée, en application de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Article 24 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ETT/ETTI est tenue d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité des emplois.

Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement : aucune décision de l'ETT/ETTI ou clause de convention ou d'accord collectif ne doit prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures résultent :

- soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 2 - Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Article 25 - Prise en compte de certaines périodes d'absence prolongées en matière de congé maternité ou d'adoption

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés permanents absents en raison d'un congé maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour dans l'ETT/ETTI, de garanties d'évolution de leur rémunération.

La garantie de rattrapage salarial est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- si l'ETT/ETTI est couverte par un accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salarié(e)s pendant leur congé de maternité ou d'adoption et à la suite de ce congé, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliquent dès lors qu'elles sont aussi favorables que celles prévues par l'article L. 1225-26 du Code du travail ;
- si l'ETT/ETTI n'est pas couverte par un tel accord, la rémunération de la salariée ou du salarié si c'est lui qui bénéficie du congé est majorée, à la suite du congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En outre, la salariée ou le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption a droit à un entretien professionnel avec l'ETT/ETTI consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Un entretien professionnel doit, par ailleurs, être proposé systématiquement par l'ETT/ETTI au salarié permanent qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'un arrêt de travail pour longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié permanent, à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 26 – Assurer l'objectivité des critères de promotion et garantir la diversité à tous les niveaux de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'évolution professionnelle des salariés permanents repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit, par conséquent, correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés permanents de l'entreprise, à temps plein ou à temps partiel, doivent être en mesure, à compétences égales, d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d'emploi seraient de nature à écarter certains profils de salariés de leur accès, les ETT/ETTI doivent les supprimer.

Les ETT/ETTI doivent former les managers et les responsables ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité. Elles veillent à ce que les aménagements ne constituent pas un obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les ETT/ETTI s'engagent à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Chapitre 3 - Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Article 27 - Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche

Une vigilance toute particulière doit être apportée sur les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale des salariés permanents, afin que ces aménagements ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Titre IV – Les salariés intérimaires

Chapitre 1 - L'accueil et l'intégration des salariés intérimaires

Article 28 - Les conditions d'accès à l'emploi et le recrutement pour favoriser la diversité

L'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler devrait baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Dans ce cadre, les ETT/ETTI s'engagent, à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toute situation discriminante.

Les ETT/ETTI sont doublement concernées par les problématiques de discrimination :

- dans l'emploi ou la relation d'intermédiation directe, entre l'ETT/ETTI et le candidat ou le salarié,
- dans la relation avec l'entreprise cliente.

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, les ETT/ETTI ont également un rôle d'incitation des entreprises clientes à diversifier leurs embauches en termes de publics et à accepter des profils différents de ceux travaillant habituellement au sein de leurs équipes.

Ainsi, les ETT/ETTI sont incitées à proposer aux entreprises clientes des candidats à un emploi, des profils variés en termes d'expérience professionnelle et de formation initiale.

Les parties signataires du présent accord considèrent que la diversité constitue un atout pour l'insertion de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (seniors, femmes, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, personnes en situation de handicap, réfugiés...), mais également pour le développement économique de la branche, des ETT/ETTI et celui des entreprises clientes.

Les parties signataires rappellent l'importance du principe légal d'égalité de traitement dont doit bénéficier tout salarié intérimaire. Ce principe constitue une garantie de non-discrimination salariale. Il garantit au salarié intérimaire le même montant de rémunération que perçoit dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Article 29 - Accueil et information des candidats à un emploi intérimaire

C'est, notamment, par l'intermédiaire des agences d'emploi que les candidats à un emploi prennent contact avec le monde du travail.

C'est pourquoi, elles veillent, en fonction de leurs secteurs d'activité, à accueillir les candidats, dont le profil correspond aux besoins qu'elles auraient identifiés en vue de satisfaire les demandes de leurs entreprises clientes sur un bassin d'emploi.

Les agences d'emploi enregistrent, en fonction de leur(s) spécialisation(s), les curriculum vitae, et les compétences professionnelles des candidats à un emploi dont le profil correspond aux besoins du bassin d'emploi qu'elles couvrent géographiquement et aux demandes de leurs clients. Elles peuvent, le cas échéant, réorienter cette candidature vers d'autres agences de la même entreprise, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

C'est sur cette seule base et, le cas échéant, sur celle des entretiens de recrutement ultérieurs que l'ETT ou l'agence pourra prendre la décision d'enregistrer la candidature.

Article 30 - Assurer l'objectivité des processus de recrutement et de mise à l'emploi des salariés intérimaires

Toutes les candidatures, traitées par les ETT/ETTI, font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et / ou d'entretiens de sélection.

Chaque année, dans le cadre de la présentation de leur bilan social, les ETT/ETTI présentent au CSE, si elles en sont dotées, les modalités de recrutement et de sélection des candidats si ces dernières ont été modifiées.

Afin de garantir des recrutements ou des sélections basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT/ETTI généralisent les méthodes objectives de sélection et / ou de test, notamment :

- **Elles s'assurent que les libellés de poste soient non-discriminatoires :**

Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et doivent rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

- **Elles appliquent des critères objectifs de recrutement :**

Les capacités des candidats, à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur : la qualification, l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessités par l'emploi.

- **Elles traitent les informations collectées en toute objectivité :**

Les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités des candidats.

- **Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant :**

Les candidats à un emploi, peuvent demander l'accès aux informations les concernant et demander la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'ETT/ETTI concernée, en application de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Article 31 - Prise en compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche

Les ETT/ETTI veilleront à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des candidats ou des salariés intérimaires dans les missions qui leur sont proposées, en tenant compte des contraintes liées à la parentalité ou à l'accompagnement d'un proche, déclarées par le candidat ou le salarié intérimaire.

Titre V – Communication et suivi de la politique de promotion de la diversité

Chapitre 1 – Outils de communication de la Branche pour prévenir les discriminations, promouvoir l'égalité et la diversité

Les parties signataires du présent accord souhaitent informer les entreprises clientes, les candidats à un emploi intérimaire ou permanent, ainsi que les salariés intérimaires et permanents, de leurs engagements relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité.

La branche du travail temporaire élaborera à cet effet, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, une campagne de communication : il pourra s'agir d'affichages, de flyers, de guides pratiques, d'outils numériques de sensibilisation pouvant être relayés sur les sites des agences d'emploi ou de tout organisme intéressé.

Ces outils de communication sont financés au moyen des fonds de l'AGF-CPPNTT.

Article 32 - Outils à destination des salariés permanents

Afin d'aider les salariés permanents à répondre aux principales questions qu'ils se posent ou à celles posées par des candidats ou des salariés, un Guide pratique (permettant de bien comprendre la notion de discrimination, les discriminations prohibées et les voies de recours) sera réalisé et diffusé à l'ensemble des agences d'emploi

En complément une plaquette donnera également aux ETT/ETTI des repères pour un argumentaire commercial levant les objections ou réticences des entreprises utilisatrices et valorisant les seules compétences des candidats.

Article 33 - Outils à destination des salariés intérimaires

Une brochure « qu'est-ce qu'une discrimination » sera réalisée, pour permettre aux candidats et salariés intérimaires de bien comprendre la notion de discrimination, les discriminations prohibées et les voies de recours.

Article 34 - Outils à destination des entreprises utilisatrices

Une plaquette d'information rappellera aux entreprises utilisatrices les dispositions légales et présentera l'engagement des ETT/ETTI en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Chapitre 2 - Suivi dans l'entreprise

Article 35 - Information du comité social et économique sur les méthodes de recrutement

Dans les ETT/ETTI dotées d'un comité social et économique, ce dernier est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Article 36 - Droit d'alerte du comité social et économique

Un droit d'alerte est reconnu au comité social et économique lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, telle une mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Chapitre 3 - Suivi au niveau de la branche

Article 37 - Rapport de branche relatif à la diversité

Les partenaires sociaux de la branche ont confié à l'OIR l'élaboration du Rapport de branche qui contient de nombreuses informations concernant la situation comparée des femmes et des hommes, l'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche, ainsi que l'emploi des jeunes et des seniors.

Afin d'améliorer la visibilité de ces informations et en faciliter la diffusion, les parties signataires du présent accord décident de la création d'un Rapport annuel relatif à la diversité dans la branche du travail temporaire qui contiendra notamment (en fonction des éléments disponibles) :

- Pour les salariés permanents :
 - La structure de la population salariée par âge
 - La structure de la population salariée par sexe
 - La part des salariés de nationalité étrangère
 - La répartition entre cadre et non cadre par sexe
 - La répartition des promotions par sexe
 - La part des salariés en situation de handicap
 - Des indicateurs sur l'accès à la formation

- Pour les salariés intérimaires :
 - La structure de la population salariée par âge
 - La structure de la population salariée par sexe
 - L'intensité d'emploi sur un an par âge et par sexe
 - La part des salariés de nationalité étrangère
 - La part des salariés en situation de handicap
 - La part des salariés de nationalité étrangère
 - Des indicateurs sur le sentiment de discrimination
 - Des indicateurs sur l'accès à la formation

Article 38 – Suivi par les organismes paritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche demandent aux organismes paritaires de la branche (à ce jour, le FASTT, le FPE-TT et l'OIR) de se mobiliser dans la lutte contre les discriminations et de sensibiliser leurs partenaires et sous-traitants sur la vigilance à porter à cet enjeu.

Titre VI – Dispositions finales

Article 39 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des ETT/ETTI et des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), situées sur le territoire national et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie Française.

Article 40 - Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

Article 41 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son dépôt.

Article 42 – Conséquences liées à l'entrée en vigueur de l'accord

En application de l'article L. 2261-8 du Code du travail, le présent accord révisé et se substitue de plein droit, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des stipulations de :

- L'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire ;
- L'accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.

Article 43 - Suivi de l'accord

La CPPNI est en charge du suivi annuel du présent accord. Le Rapport annuel relatif à la diversité dans la branche du travail temporaire mentionné à l'article 38 lui sera présenté chaque année par l'OIR.

Par ailleurs, la CPPNI veillera à la mise à jour des outils de communication de la branche.

Article 44 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 45 – Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 18 novembre 2022 en un exemplaire unique signé électroniquement

	CFDT – Fédération des services
UNSA – Fédération commerce et services	FORCE OUVRIERE
CFTC – INTERIM	CFE–CGC SNES
PRISM'EMPLOI	