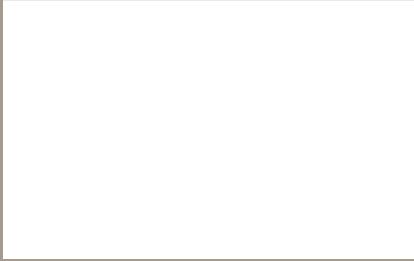


PRISME

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi



Crédit photos : GraphiObsession.

Passeport pour l'intérim



PRISME

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

56, rue Laffitte - 75320 Paris Cedex 09
Tél. : 01 55 07 85 85 - Fax : 01 55 07 85 86
www.prisme.eu

cni | www.cni.com | 2178 - 07/06

■ Votre agence ■ Votre mission ■ Votre rémunération ■ Votre protection sociale ■ Votre formation professionnelle ■ Services et avantages du Fast ■ Détachement à l'étranger

Passeport pour l'intérim

1 L'agence et vous

| | |
|--------------------------|---|
| Le choix de l'ETT | 4 |
| Votre recrutement | 4 |
| La visite médicale | 4 |
| Votre contrat de mission | 5 |

2 Votre mission

| | |
|---|---|
| Durée du contrat | 6 |
| Renouvellement et aménagement de la mission | 6 |
| Rupture anticipée du contrat | 8 |
| Période d'essai | 8 |
| Sécurité | 8 |
| Représentation du personnel | 8 |
| Accès aux installations collectives | 8 |

3 Votre rémunération

| | |
|--|----|
| Salaire de référence | 9 |
| Indemnité de fin de mission | 9 |
| Indemnité compensatrice de congés payés | 9 |
| Heures supplémentaires et repos compensateur | 10 |
| Indemnisation des heures d'intempéries | 10 |
| Indemnisation des jours fériés | 10 |
| Remboursement de frais | 10 |
| Congés particuliers | 10 |
| Participation | 11 |
| Paiement des salaires | 11 |
| Garantie financière | 11 |

4 Fin de votre mission

| | |
|--|----|
| Certificat de travail | 12 |
| Bulletin de paie | 12 |
| Solde de tout compte | 12 |
| Embauche par l'entreprise utilisatrice | 12 |
| Chômage | 13 |

5 Votre protection sociale

| | |
|----------------------------------|----|
| Sécurité sociale | 14 |
| Retraite complémentaire | 14 |
| Maladie ou accident du travail | 14 |
| Congé de maternité ou d'adoption | 14 |
| Hospitalisation | 15 |
| Invalidité et décès | 15 |

6 Votre formation professionnelle

| | |
|--|----|
| Congé individuel de formation | 16 |
| Congé de bilan de compétences | 16 |
| Congé VAE | 16 |
| Droit individuel à la formation | 17 |
| Plan de formation de l'ETT | 17 |
| Contrat de professionnalisation | 17 |
| Contrat de développement professionnel intérimaire | 17 |
| Contrat d'insertion professionnelle intérimaire | 17 |

7 Le Fastt

| | |
|--|----|
| Logement | 18 |
| Trouver un logement temporaire | 18 |
| Acheter une voiture, réaliser un projet | 18 |
| Mutuelle | 19 |
| Vacances des enfants | 19 |
| Rentrée scolaire | 19 |
| Des conseils, un accompagnement en cas de difficulté | 19 |

8 Détachement à l'étranger

| | |
|------------------------|----|
| Contrat | 20 |
| Garanties sociales | 20 |
| Visite médicale | 20 |
| Frais de voyage | 20 |
| Clause de rapatriement | 20 |

9 Quelques chiffres sur l'intérim

21

10 Adresses utiles

22

Index

23





L'entreprise de travail temporaire (ETT) est votre employeur. Son objectif est de vous trouver une mission dans une activité et une qualification qui vous correspondent. Votre ETT vous envoie en mission auprès d'une autre entreprise : l'entreprise utilisatrice. Ainsi, même si l'ETT est votre employeur, vous êtes tenu de vous conformer à certaines règles de l'entreprise utilisatrice (règlement intérieur, horaires de travail...).

Le choix de l'ETT

Il existe des ETT spécialisées dans un domaine particulier (ex : paramédical, couture, bâtiment...) ou des entreprises dont la vocation est plus généraliste : choisissez l'ETT en fonction de votre profil.

Vous devez veiller à ne contracter qu'avec les ETT titulaires de la garantie financière légale. Cette garantie vous assure, dans l'éventualité d'une défaillance de l'ETT, le paiement des salaires et des charges sociales.

Votre recrutement

Vous pouvez contacter les ETT en vous rendant directement dans une agence ou bien en prenant connaissance de leurs offres d'emploi par le biais de la presse ou de l'ANPE. Votre inscription dans une agence de travail temporaire est gratuite. Pour ouvrir un dossier complet, vous devez lui fournir tous les documents nécessaires : certificats de travail, papiers d'identité, CV, n° de Sécurité sociale, etc...

Si vous êtes étranger, vous devez être muni de votre titre de travail et de séjour en cours de validité.

La visite médicale

Lorsque vous acceptez une mission, vous devez passer une visite médicale d'embauche, sauf si vous avez une aptitude en cours de validité. Celle-ci est prévue dans votre intérêt et constitue une obligation dont le non-respect entraînerait la rupture anticipée de votre contrat de mission.

Votre contrat de mission

L'ETT vous propose un contrat de travail établi pour chaque mission effectuée dans une entreprise utilisatrice. Ce contrat, appelé contrat de mission, est établi par écrit. Il doit préciser certaines mentions obligatoires :

- le motif pour lequel l'entreprise utilisatrice recourt à un salarié temporaire
- la durée prévue de la mission
- la période d'essai éventuelle
- la clause d'aménagement du terme de la mission (souplesse)
- la qualification professionnelle exigée pour la mission à exécuter
- les caractéristiques particulières du poste (ex : port de charges, produits employés...)
- le poste figure-t-il sur la liste des postes à risque ?
- les équipements individuels de sécurité
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de Bayard-Prévoyance
- le lieu et l'horaire de travail
- la rémunération attribuée, après période d'essai, par l'entreprise utilisatrice à un salarié permanent de même qualification pour effectuer les mêmes tâches
- les modalités de votre rémunération
- le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'ETT
- une clause de rapatriement si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain.





Vous effectuez votre mission dans une entreprise utilisatrice, dans les conditions définies par votre contrat de travail.

Durée du contrat

Votre contrat peut aller d'une heure à plusieurs mois : tout dépend du travail à effectuer et du motif de recours. La durée maximale de votre contrat ne peut excéder, en principe, 18 mois. Mais cette durée peut varier selon le motif de votre mission.

Dans certains cas, votre contrat de mission peut être conclu sans terme précis. Il est alors conclu avec une durée minimale. Une fois la durée minimale expirée, si le besoin demeure, le terme du contrat est alors la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu, ou le retour du salarié absent.

Renouvellement et aménagement de la mission

Votre contrat conclu avec un terme précis peut être renouvelé une seule fois (ou 2 fois si conclusion d'un CI-RMA). Les conditions du renouvellement peuvent être prévues dans le contrat initial ou font l'objet d'un avenant écrit. La durée du renouvellement peut être d'une durée inférieure, égale ou supérieure à la durée du contrat de travail initial. Mais l'ensemble de votre mission, renouvellement compris, ne doit pas excéder les durées maximales indiquées dans le tableau ci-contre. Par ailleurs, compte tenu des difficultés que peuvent avoir les entreprises utilisatrices à apprécier avec précision la durée exacte de leur besoin, une certaine souplesse (prérogative de l'employeur) est possible au terme de la mission initiale ou au terme du renouvellement. Le terme du contrat peut être aménagé à raison de :

- 2 jours travaillés, avant ou après le terme de la mission pour les missions inférieures à 10 jours travaillés
- 1 jour pour 5 jours de travail avant le terme du contrat sans que la réduction ne puisse excéder 10 jours.
- 1 jour pour 5 jours de travail après le terme fixé au contrat sans que la durée totale de la mission ne dépasse la durée maximale.

| Cas de recours liés à la situation de l'entreprise utilisatrice | Durée maximale | | |
|---|---|----------------------------|-------------|
| | Contrat avec durée minimale | Contrat avec terme certain | |
| Remplacement | Retour du salarié | 18 mois | |
| | Arrivée ⁽¹⁾ du salarié | 9 mois | |
| | Non | 24 mois | |
| Accroissement temporaire d'activité | - Absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié | Non | 18 mois |
| | - Attente de l'entrée en service effective d'un salarié sous CDI | Non | 18 mois |
| | - Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail | Non | 6 à 24 mois |
| | - Commande exceptionnelle à l'exportation | Non | 9 mois |
| Emploi temporaire | - Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité | Non | 9 mois |
| | - Emploi à caractère saisonnier | Réal. Objet | 9 mois |
| | - Emploi d'usage constant | Réal. Objet | 18 mois |

NB - détachement à l'étranger : durée maximale 24 mois.

| Cas de recours liés à la situation du salarié | Durée maximale | |
|---|-----------------------------|----------------------------|
| | Contrat avec durée minimale | Contrat avec terme certain |
| Complément de formation professionnelle | Non | 18 mois |
| Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles | Non | 18 mois |

(1) dans la limite de 9 mois.





Votre mission (suite)

Rupture anticipée du contrat

Si vous abandonnez votre mission avant le terme convenu, vous perdez le bénéfice de l'indemnité de fin de mission (IFM) et vous vous exposez à ce que votre employeur vous réclame des dommages et intérêts, sauf si vous apportez la preuve que vous êtes engagé en CDI dans une autre entreprise. Réciproquement, si l'ETT met fin à votre contrat de mission avant le terme prévu, sauf en cas de faute grave de votre part ou de force majeure, elle doit vous proposer dans les 3 jours qui suivent la rupture de votre contrat une ou plusieurs autres missions pour couvrir la période restante.

Période d'essai

Votre contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée maximale varie selon la durée de votre mission :

- contrat inférieur ou égal à 1 mois 2 jours travaillés
- contrat entre 1 et 2 mois 3 jours travaillés
- contrat de plus de 2 mois 5 jours travaillés

En cas de conclusion d'un CI-RMA, la période d'essai est d'un mois.

Sécurité

Votre contrat de mission détaille les caractéristiques particulières du poste de travail. Vous pouvez prendre connaissance des risques qui y sont éventuellement attachés :

- Vous ne pouvez être embauché pour effectuer des travaux dits dangereux (sauf dérogation). Ces travaux figurent sur une liste établie par arrêté ministériel.
- Les risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité sont précisés dans votre contrat. Vous bénéficiez en outre d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une formation adaptés dans l'entreprise utilisatrice.
- Si votre poste nécessite un ou des équipements de protection individuelle, ceux-ci sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Représentation du personnel

Elle s'organise dans le cadre de l'ETT : il en est ainsi des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des délégués syndicaux.

Accès aux installations collectives

Vous avez accès aux installations collectives dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice (cantine, parking...).



Votre rémunération 3

Elle vous est proposée par l'ETT pour la mission qui vous est confiée.

Salaire de référence

Il est mentionné sur votre contrat et ne peut être inférieur au salaire d'embauche, après période d'essai, d'un salarié de l'entreprise utilisatrice de même qualification occupant le même poste de travail. Il est important de souligner que le salaire de référence n'est pas celui de la personne remplacée mais celui du poste de travail réellement occupé.

Ce salaire comprend le salaire de base proprement dit ainsi que les primes et accessoires de salaire à périodicité mensuelle ou non, lorsqu'ils constituent une obligation conventionnelle ou lorsqu'il est d'usage qu'ils soient versés à tout le personnel ou encore à tous les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle chez l'utilisateur, dès l'embauche.

Indemnité de fin de mission (IFM)

L'IFM est une indemnité particulière au travail temporaire. Elle vous est versée au terme de la mission sauf dans les cas suivants :

- rupture du contrat à votre initiative
- faute grave de votre part
- force majeure
- contrat de mission-formation
- contrat insertion-revenu minimum d'activité
- embauche en CDI à l'issue de la mission par l'entreprise utilisatrice dans laquelle vous étiez détaché.

Le taux de l'IFM est de 10 % de la rémunération totale brute.

Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)

Une indemnité compensatrice de congés payés due dès la première heure travaillée est également versée en fin de mission.

Son taux est fixé à 10 % de votre rémunération totale y compris l'IFM.



(suite)

Heures supplémentaires et repos compensateur

Sauf régime d'équivalence ou dispositions conventionnelles plus favorables, les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit à une majoration de salaire et, éventuellement, au repos compensateur.

Cependant, bien souvent, la durée des missions ne vous permet pas de prendre effectivement votre repos compensateur. Dans ce cas, l'ETT vous verse une indemnité compensatrice d'un montant correspondant au repos compensateur acquis.

Indemnisation des heures d'intempéries

Les heures chômées par suite d'intempéries pendant votre mission, dans une entreprise relevant du bâtiment ou des travaux publics, vous sont indemnisées comme pour le personnel permanent occupé sur le même chantier. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour les intérimaires.

Indemnisation des jours fériés

Au cours d'une mission, les jours fériés dans l'entreprise utilisatrice vous sont payés dans les mêmes conditions que les salariés permanents, sans que vous ayez besoin de justifier d'une condition d'ancienneté.

Remboursement de frais

Votre contrat prévoit, le cas échéant, les modalités d'indemnisation des frais de nourriture, de transport et de logement que vous engagez pour l'exécution de votre mission.

Si votre lieu de travail est très éloigné de votre résidence, l'ETT peut vous verser une indemnité, soit correspondant aux frais exposés, soit forfaitaire. Des dispositions particulières sont notamment prises pour les personnes habitant en Ile-de-France.

Congés particuliers

Vous pouvez bénéficier sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux (naissance, décès, mariage...) d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Renseignez-vous auprès de votre ETT.

Participation

Les ETT qui emploient habituellement au minimum 50 salariés sont soumises aux dispositions de la loi sur la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise. Une ancienneté minimale qui ne peut excéder 3 mois, peut être exigée.

Paiement des salaires

Si votre ETT a une périodicité de paie supérieure à la quinzaine, elle peut verser des acomptes au moins chaque quinzaine aux salariés qui le demandent. Les acomptes ne peuvent pas être inférieurs à 80 % des sommes dues au titre du salaire de base de la mission.

En fin de mission, et à défaut d'être intégralement payés dans la quinzaine qui suit la fin effective du contrat de mission, les salariés temporaires bénéficient, dans ce délai, d'un acompte de fin de mission au moins égal à 100 % du salaire de base et des frais de déplacement éventuels restant dus au titre de la mission, dans les 3 jours ouvrables qui suivent la fin effective du contrat de mission.

Garantie financière

En cas de défaillance d'une ETT, les intérimaires peuvent faire jouer pour le paiement de leur salaire une garantie financière souscrite par leur employeur. En cas de non-paiement du salaire, l'intérimaire :

- adresse à l'ETT une mise en demeure de lui payer sa rémunération
- informe l'organisme de garantie dont le nom et l'adresse figurent au contrat de mission
- adresse à l'organisme de garantie en l'absence de paiement dans les 15 jours par l'ETT une demande de paiement. Celui-ci doit s'acquitter de cette dette à la place de l'ETT dans les 10 jours.





La fin de la mission met fin à votre contrat de travail et, avec lui, à tous liens contractuels avec l'ETT.

Certificat de travail

Votre agence vous délivre un certificat de travail attestant que vous avez été employé dans une qualification donnée, pendant la période de la mission et que vous êtes libre de tout engagement.

Bulletin de paie

L'ETT vous remet un ou des bulletins de salaire pour la période durant laquelle vous avez été en mission. Ils vous seront nécessaires pour faire valoir vos droits auprès des différents organismes (ASSEDIC, BAYARD, Fast...).

Solde de tout compte

L'ETT peut établir votre paie avec un solde de tout compte. C'est une attestation écrite par laquelle vous reconnaissez avoir perçu l'intégralité des sommes qui vous restaient dues. Il comprend notamment :

- votre salaire pour la dernière période de votre mission
- l'IFM lorsqu'elle est due
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Embauche par l'entreprise utilisatrice

Vous avez accepté une proposition d'emploi stable dans l'entreprise dans laquelle vous avez été délégué : si vous terminez votre mission, l'ETT ne peut s'opposer à votre recrutement en contrat à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur, au cours des 3 mois précédents, est prise en compte dans le calcul de votre ancienneté et déduite de la période d'essai en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

Chômage

L'ETT peut vous remettre, sur votre demande, une attestation vous permettant d'établir vos droits aux allocations d'assurance-chômage.

Le taux normal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée aux salariés intérimaires privés d'emploi est égal à :

- 40,4 % du salaire de référence plus une partie fixe
- 57,4 % du salaire de référence si ce montant est plus avantageux.

La durée de votre indemnisation est calculée en fonction de votre âge et de la durée de votre travail.

N.B. : Toute reprise d'activité non signalée entraîne, outre des poursuites pénales éventuelles pour déclaration inexacte, la réclamation par l'ASSEDIC de la totalité des sommes indûment versées depuis la date de reprise d'activité.





Au-delà du bénéfice de la Sécurité sociale, un certain nombre d'accords nationaux ont été conclus entre les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale de la branche vous permettant de bénéficier d'une indemnisation complémentaire en cas de maladie ou d'accident.

Sécurité sociale

L'ETT affine ses salariés intérimaires au régime général de la Sécurité sociale. En conséquence, vous bénéficiez comme tout salarié des prestations de la Caisse de Sécurité sociale et des Allocations familiales.

Retraite complémentaire

Les ETT adhèrent à une caisse de retraite complémentaire dont le nom et les coordonnées figurent sur le contrat de travail. Tous les ans, cette caisse envoie à votre ETT votre décompte de points de l'année précédente. Une grande partie des ETT sont affiliées à l'IREPS.

Maladie ou accident du travail

En plus de l'indemnité de la Sécurité sociale, sous réserve de remplir certaines conditions, vous pouvez bénéficier en cas d'arrêt de travail pour maladie (à partir du 10^{ème} jour) ou d'accident du travail (dès le 1^{er} jour) d'un complément versé par l'ETT ou par Bayard Prévoyance.

Congé de maternité ou d'adoption

Une indemnité complémentaire à celle de la Sécurité sociale est versée à la salariée intérimaire en congé de maternité dans la mesure où elle justifie de 590 heures d'ancienneté dans l'ETT sur les douze derniers mois ou 1 400 heures sur les vingt quatre derniers mois dans la profession.

Hospitalisation

L'intérimaire hospitalisé, suite à une maladie ou à un accident du travail, bénéficie d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfant sous réserve de remplir les conditions pour être indemnisé par Bayard Prévoyance.

Invalidité et décès

En cas de classement en 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité, une rente trimestrielle est versée à l'intérimaire qui justifie de 1 800 heures d'ancienneté dans la profession au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

En cas de décès de l'intérimaire en cours de mission mais sans lien avec l'activité professionnelle, un capital-décès est versé à ses ayants droit sans condition d'ancienneté. Les enfants bénéficient d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures d'ancienneté dans la profession dans les 24 mois précédant le décès.

En cas de décès consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les ayants droit de la victime ont droit à un capital-décès et, le cas échéant, une rente éducation est versée aux enfants si le décès est intervenu pendant la mission, ou dans l'année qui suit la date de l'accident.

Si le décès intervient à la suite d'un accident de trajet, il est versé aux ayants droit un capital-décès. Les enfants bénéficient d'une rente éducation dès lors que la victime justifiait de 1 800 heures d'ancienneté dans la profession dans les 24 mois précédant le décès.

Pour plus de renseignements, consultez la brochure

Bayard Prévoyance ou appelez au

01 71 72 50 50

www.groupe-bayard.com



Votre formation professionnelle

Vous pouvez bénéficier d'actions de formation, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience adaptés à vos besoins.

Congé individuel de formation (CIF)

Il a pour objet de vous permettre de suivre une formation à votre initiative et à titre individuel pour accéder à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession ou vous ouvrir plus largement à la vie culturelle et sociale. Pour cela, vous devez totaliser :

- 1 600 heures dans le travail temporaire au cours des 18 derniers mois dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle vous déposez votre demande.

2 CIF spécifiques existent également :

- le CIF-reconversion de droit (sans condition d'ancienneté) pour les intérimaires reconnus définitivement inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenus au cours d'une mission.
- Le CIF "déroulement de carrière" pour les intérimaires justifiant de 4 500 heures au cours des 36 derniers mois d'activité dans la profession en vue d'acquérir une qualification supérieure.

Congé de bilan de compétences (CBC)

Si vous justifiez de 5 ans d'activité professionnelle (en CDI, CDD ou CTT) dont 1 600 heures sur les 18 derniers mois dans l'ETT dans laquelle est effectuée la demande ou bien de 3 200 heures au cours des 36 derniers mois dans le travail temporaire dont 1 600 heures dans l'ETT dans laquelle est effectuée la demande, vous pouvez bénéficier d'un congé de bilan de compétences, afin d'analyser vos compétences professionnelles et individuelles.

Congé VAE

Si vous justifiez d'au moins 3 ans d'expérience en rapport avec le diplôme visé, vous pouvez déposer une demande d'autorisation d'absence en cours de mission ou dans un délai de 3 mois après le dernier jour de mission.

■ Droit individuel à la formation

Vous pouvez, en accord avec votre employeur, si vous remplissez les conditions d'ancienneté (2 700 heures travaillées dans la profession dont 2 100 dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle vous formulez votre demande, sur la période des 24 derniers mois consécutifs), demander une formation visant à améliorer votre employabilité.

■ Plan de formation de l'ETT

Le plan de formation de l'entreprise est une autre voie pour bénéficier d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience professionnelle. A la différence du CIF, il s'exerce dans le cadre de la politique de formation de l'ETT et à son initiative. Les conditions d'accès à ce type de formation sont déterminées par l'entreprise.

■ Contrat de professionnalisation

Les intérimaires peuvent bénéficier de contrats de professionnalisation permettant d'acquérir une qualification ou d'adapter leur qualification initiale. Ces contrats de 6 à 24 mois comportent obligatoirement des périodes de formation, ils vous sont proposés par l'ETT.

■ Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)

Il peut vous être proposé un CDPI si vous ne disposez pas d'un diplôme de l'enseignement technique ou général, ou d'un diplôme offrant des débouchés dans le bassin d'emploi considéré et si vous avez une ancienneté dans la profession d'au moins 450 heures au cours des 12 derniers mois précédents.

■ Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

Il peut, par ailleurs, vous être proposé un CIPI si vous n'avez pas de qualification ou si vous avez peu travaillé.

Pour plus de précisions, adressez-vous au FAF.TT au

0 811 650 653

www.faf.tt.fr





Le Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire) est une association à but non lucratif créée en 1992 par les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale pour vous apporter de nombreux avantages.

Logement

Louer un appartement ou une maison

Le Fastt vous permet de décrocher plus facilement un appartement ou une maison à louer grâce au « Passeport logement ». Cette attestation donne du poids à votre candidature pour mieux convaincre un propriétaire de vous louer son logement. Celui-ci y découvre qu'il est protégé par une garantie Loca-pass (marque déposée par l'UESL et les gestionnaires du 1 % logement) en cas de non paiement des loyers. En plus, vous pouvez bénéficier de l'avance Loca-pass pour payer le dépôt de garantie (en général égal à deux mois de loyer) réclamé à la signature du bail.

Devenir propriétaire, faire des travaux

Le Fastt, avec ses partenaires, vous propose des solutions de financement pour vous permettre d'acheter un logement neuf ou ancien, un terrain, construire une maison ou encore réaliser des travaux importants. Votre projet est étudié avec attention par un conseiller financier qui apporte la réponse la plus adaptée (prêts à taux fixe ou taux révisable d'une durée pouvant aller jusqu'à 30 ans, prêts à l'accession sociale, conventionnés, à taux 0 %).

Trouver un logement temporaire

Vous êtes en déplacement professionnel loin de votre domicile, vous avez besoin d'une solution temporaire de logement. Vous pouvez bénéficier de réductions vers les hôtels Première Classe, les résidences Odalys et Appart City. Avec les résidences de l'ALJT sur l'Île-de-France, c'est au total plus de 270 établissements en France qui peuvent vous accueillir à des conditions privilégiées.

Acheter une voiture, réaliser un projet

Le Fastt vous propose deux formules de prêt pour l'achat d'une voiture neuve ou d'occasion ou pour réaliser un projet (acheter un ordinateur, un bien d'équipement, du mobilier...). Votre projet est étudié avec attention par un conseiller financier qui apporte la réponse la plus adaptée (prêt de 1 600 à 10 000 euros, durée de remboursement de 12 à 60 mois).

Mutuelle

Vous avez la possibilité d'adhérer dès la première heure de mission à la mutuelle professionnelle, qui peut vous couvrir, vous et votre famille. Avec Fastt-Mut, vous êtes mieux remboursé de vos frais médicaux, dentaire, optique... Vous restez couvert jusqu'à la fin de l'année en cours, y compris entre deux missions. Vous avez le choix entre trois formules :

1. Garantie Bronze pour le remboursement des soins courants
2. Garantie Argent offrant des prestations enrichies en dentaire, optique, acoustique, maternité
3. Garantie Or pour un remboursement particulièrement important dans la quasi-totalité des cas.

Les cotisations, négociées par le Fastt pour les intérimaires, sont particulièrement avantageuses. Elles le sont encore davantage pour ceux qui atteignent 600 heures de mission dans les 12 derniers mois.

Vacances des enfants

Colonies de vacances, séjours linguistiques, stages sportifs, centres de loisirs, le Fastt vous aide, sous conditions de ressources et d'ancienneté dans le travail temporaire, à financer les vacances de vos enfants grâce à une participation financière. L'aide se monte jusqu'à 305 euros, par an et par enfant.

Rentrée scolaire

Une allocation ou une bourse d'étude, sous conditions de ressources et d'ancienneté dans le travail temporaire, peut vous être versée pour la rentrée scolaire de vos enfants. Le montant de l'aide varie selon le niveau d'étude.

Des conseils, un accompagnement en cas de difficulté

Si vous rencontrez des difficultés dans votre vie quotidienne, les assistantes sociales du Fastt sont à votre disposition pour vous aider, vous orienter, vous guider dans vos démarches en toute discrétion.

En savoir plus sur vos avantages

N° d'appel gratuit

0 800 28 08 28

www.fastt.org

ou renseignez-vous auprès de votre agence de travail temporaire



Détachement à l'étranger

8

Des dispositions particulières ont été prises pour les missions s'effectuant à l'étranger.

Contrat

Le contrat doit être signé avant votre départ (sauf détachement dans une zone frontalière). Il doit comporter certaines mentions obligatoires supplémentaires :

- nom de la personne qui vous accueillera dans l'entreprise utilisatrice
- lieu d'exécution du travail et mention du lieu de rattachement administratif
- montant de la rémunération correspondant à l'horaire prévu ainsi que les modalités de versement en France ou dans le pays de détachement
- garanties sociales
- organisation des congés et couverture des frais de voyage aller-retour
- clauses de rapatriement
- conditions d'hébergement sur place et modalités de couverture des frais de vie.

Garanties sociales

Un intérimaire détaché à l'étranger bénéficie en matière de maladie, maternité, accident du travail, invalidité, vieillesse, perte d'emploi soit du régime général de la Sécurité sociale française, soit du régime du pays d'accueil s'il s'agit de l'Union européenne, soit d'un régime comparable à celui de la Sécurité sociale française. La charge de ces garanties est supportée par l'employeur et le salarié dans les proportions habituelles. Le salarié doit être dûment informé des affiliations effectuées pour assurer sa couverture sociale.

Visite médicale

Elle doit être effectuée avant le départ du salarié lorsque celui-ci est détaché dans des conditions ne lui permettant pas de se rendre à une convocation ultérieure en cours de mission.

Frais de voyage

Ils sont à la charge de l'ETT. L'intérimaire n'a pas à en faire l'avance.

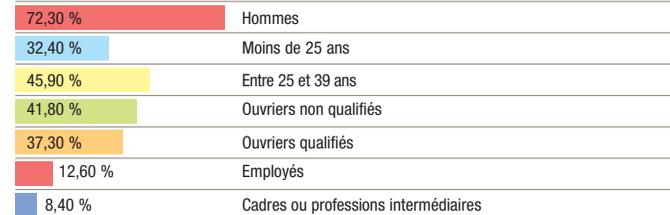
Clause de rapatriement

L'ETT assure le rapatriement en cas de rupture du contrat de son fait, de force majeure, de maladie ou de décès.

Quelques chiffres sur l'intérim

9

Qui sont les salariés intérimaires ?



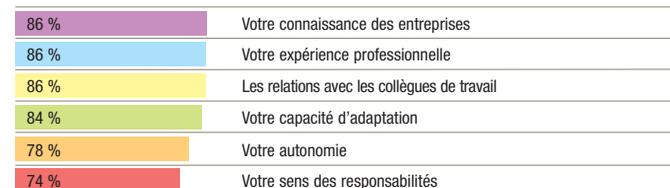
source : Dares, exploitation des relevés mensuels de contrat des entreprises de travail temporaire, 2005

La répartition des intérimaires par secteur d'activité



source : Dares, exploitation des relevés mensuels de contrat des entreprises de travail temporaire, 2005

L'intérim vous a-t-il apporté quelque chose ?



source : Enquête EVA/FPE-TT, juin-juillet 2004



Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire)

Vous informer sur vos avantages

0 800 28 08 28 (appel gratuit à partir d'un poste fixe)

Mutuelle Fastt-Mut 0 825 000 245

(0,15 € TTC/mn à partir d'un poste fixe)

www.fastt.org

FAF.TT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire)

Organisme paritaire à votre service pour vous informer sur vos droits à la formation, et faciliter vos démarches.

14, rue Riquet - 75940 Paris Cedex 19

Tél. : 0 811 650 653

Réunica-Bayard

Assure la gestion du régime de prévoyance et de retraite des intérimaires.

33, quai du Président Paul-Doumer - 92672 Courbevoise Cedex

Tél. : 01 71 72 50 50

CPPN-TT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire)

Composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs du TT, elle élabore des accords et avis.

56, rue Laffitte - 75009 Paris

| | | | | | |
|----------|--|----|----------|-----------------------------|----|
| A | Accès aux installations collectives | 8 | I | Indemnité de congés payés | 9 |
| | Accident du travail | 14 | | Indemnité de fin de mission | 9 |
| B | | | | Intempéries | 10 |
| | Bulletin de paie | 12 | | Invalidité | 15 |
| C | | | J | | |
| | Certificat de travail | 12 | | Jours fériés | 10 |
| | Chômage | 13 | L | | |
| | Congé de bilan de compétences | 16 | | Logement (Aides au) | 18 |
| | Congé individuel de formation | 16 | M | | |
| | Congés particuliers | 10 | | Maladie | 14 |
| | Congé VAE | 16 | | Maternité et adoption | 14 |
| | Contrat de mission | 5 | | Mutuelle | 19 |
| | Contrats de professionnalisation | 17 | P | | |
| | Crédit à la consommation | 18 | | Paiement des salaires | 11 |
| D | | | | Participation | 11 |
| | Décès | 15 | | Période d'essai | 8 |
| | Droit individuel à la formation | 16 | | Plan de formation de l'ETT | 17 |
| | Durée de la mission | 6 | R | | |
| E | | | | Rémunération | 9 |
| | Embauche (par l'entreprise utilisatrice) | 12 | | Renouvellement de contrat | 6 |
| | Equipeement de protection | 8 | | Report de terme | 6 |
| | Etranger (Détachement à l') | 20 | | Repos compensateur | 10 |
| F | | | | Représentation du personnel | 8 |
| | FAF.TT | 16 | | Retraite complémentaire | 14 |
| | Famille (Aides à la) | 19 | | Rupture de contrat | 8 |
| | Fastt | 18 | S | | |
| | Formation professionnelle | 16 | | Salaire de référence | 9 |
| G | | | | Sécurité | 8 |
| | Garantie financière | 11 | | Sécurité sociale | 14 |
| H | | | | Solde de tout compte | 12 |
| | Heures supplémentaires | 10 | T | | |
| | Hospitalisation | 15 | | Transport | 10 |
| | | | V | | |
| | | | | Visite médicale | 4 |

