

## Accord sur les congés payés des salariés intérimaires

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**AB INTERIM**

Société à responsabilité limitée au Capital de 23.000 Euros  
Ayant son siège social au 6, rue Toulouse LAUTREC, 75017 PARIS

**CRIT**

Société par actions simplifiée au capital de 148.229.000 Euros  
Ayant son siège social au 6, rue Toulouse LAUTREC, 75017 PARIS

**LES COMPAGNONS**

Société à responsabilité limitée au Capital de 46.000 Euros  
Ayant son siège social au 6, rue Toulouse LAUTREC, 75017 PARIS

**LES VOLANTS**

Société par actions simplifiée au Capital de 320.200 Euros  
Ayant son siège social au 6, rue Toulouse LAUTREC, 75017 PARIS

Représentées par Monsieur Jean-Pierre LEMONNIER, Directeur Délégué en Charge des Ressources Humaines,

Ci-après dénommées les sociétés de travail temporaire de l'Unité Economique et Sociale (UES) CRIT,

D'UNE PART,

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
JL

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES :

**C.F.D.T. Fédération des services,**

TOUR ESSOR – 14 rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX  
Représentée par Monsieur Jean-Marie GRENIER, référent syndical,  
Dûment habilité à cet effet

**CFE-CGC / SNES - Syndicat National de l'Encadrement des Services,**

9 rue de Rocroy – 75010 PARIS  
Représentée par Madame Barbara FOURNIER, référente syndicale,  
Dûment habilitée à cet effet

**La CGT INTERIM,**

Case 460 – 263 rue de Paris – 93100 MONTREUIL  
Représentée par Monsieur Michel DE ROZARIO, référent syndical,  
Dûment habilité à cet effet

**Confédération F.O F.E.C SERVICES,**

54 rue d'Hauteville – 75010 PARIS  
Représentée par Monsieur Farid HAMMOUDI, référent syndical,  
Dûment habilité à cet effet,

D'AUTRE PART,

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
JL

# Sommaire

<b>Préambule</b> .....	4
<b>Article 1 : Dispositions spécifiques aux CDI Intérimaires</b> .....	4
<b>1.1 Champ d'application</b> .....	4
<b>1.2 Calcul des congés payés en jours ouvrés</b> .....	4
<b>1.3 Prise de congés payés</b> .....	4
<b>1.4 Demande de congés payés</b> .....	5
<b>Article 2 : Dispositions spécifiques aux travailleurs temporaires</b> .....	5
<b>2.1 Prise de congés payés</b> .....	5
<b>2.1.1 Champ d'application</b> .....	5
<b>2.1.2 Acquisition de congés payés</b> .....	5
<b>2.1.3 Prise de congés payés</b> .....	6
<b>2.1.4 Demande de congés payés</b> .....	6
<b>2.1.5 Indemnisation des congés payés</b> .....	7
<b>2.2 Déblocage anticipé de l'indemnité compensatrice de congés payés</b> .....	7
<b>2.2.1 Cas limitatifs</b> .....	7
<b>2.2.2 Demande de déblocage</b> .....	7
<b>Article 3 : Durée de l'accord</b> .....	8
<b>Article 4 : Adhésion, révision et dénonciation</b> .....	8
<b>Article 5 : Publicité de l'accord</b> .....	8

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
N

## Préambule

L'article L.3141-1 du Code du travail dispose que tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

L'article L.1251-19 du Code du travail dispose également que les salariés intérimaires ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'ils effectuent, dont le montant ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par les salariés pendant leurs missions.

Par le présent accord et sans remettre en cause les dispositions légales précédemment rappelées, la Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent ce qui suit.

## Article 1 : Dispositions spécifiques aux CDI Intérimaires

### 1.1 Champ d'application

La présente partie s'applique aux salariés intérimaires liés aux sociétés de travail temporaire de l'UES CRIT par un CDI Intérimaire.

### 1.2 Calcul des congés payés en jours ouvrés

Les salariés intérimaires liés aux sociétés de travail temporaire de l'UES CRIT par un CDI Intérimaire bénéficient de congés payés dans les conditions de droit commun.

Par le présent accord, la Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent que les congés payés des salariés en CDI Intérimaire seront calculés en jours ouvrés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026, la période de référence dans l'acquisition et la prise de congés payés courant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. Le calcul du droit à congés s'effectue sur la base des périodes de mission et des périodes d'intermission.

Les salariés travaillant à temps partiel ou selon des rythmes de travail spécifiques (samedis-dimanches, vendredis-samedis-dimanches, horaires d'équipes...) se verront décompter leurs congés payés selon les dispositions légales en vigueur, de sorte que ceux-ci bénéficient du même droit à congés payés que les autres salariés en CDI Intérimaire.

La Direction s'engage à ce que le passage du décompte des congés payés des salariés en CDI Intérimaire de jours ouvrables à jours ouvrés n'entraîne aucune diminution de leur droit à congés payés.

### 1.3 Prise de congés payés

Les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année, dans le strict respect des dispositions de l'article L.3141-13 du Code du travail. Les salariés en CDI Intérimaire doivent poser leurs congés payés en priorité pendant les périodes d'intermission, en tenant compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
JL

La Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent aussi que pendant les périodes de fermeture des entreprises utilisatrices (et notamment en cas de fermetures annuelles ou de ponts), les salariés en CDI Intérimaire seront placés en congés payés dans la limite de quinze jours ouvrés par an, dans le strict respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés intérimaires et les salariés permanents desdites entreprises utilisatrices.

En revanche, lorsque les entreprises utilisatrices accordent à leurs salariés permanents un pont rémunéré sans exiger une récupération des heures non travaillées, les salariés en CDI Intérimaire en bénéficient dans les mêmes conditions, en vertu du principe d'égalité de traitement. Aucune prise de congés payés ne peut être imposée par l'employeur dans ce cas.

## **1.4 Demande de congés payés**

Les salariés en CDI Intérimaire souhaitant poser des congés payés doivent en formuler la demande par écrit au moyen du formulaire dédié transmis, notamment lors de l'embauche, et l'adresser à leur agence de travail temporaire en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois entre la date de la demande et celle envisagée de la prise de congés payés, sauf situations urgentes à justifier.

L'agence de travail temporaire vérifie la compatibilité des demandes avec les contraintes des entreprises utilisatrices et apporte une réponse aux salariés en CDI Intérimaire par écrit dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les quinze jours précédant les dates de congés. En tout état de cause, la décision d'acceptation ou de refus de la prise de congés payés relève de la seule responsabilité des sociétés de travail temporaire de l'UES CRIT, et non des entreprises utilisatrices.

## **Article 2 : Dispositions spécifiques aux travailleurs temporaires**

### **2.1 Prise de congés payés**

#### **2.1.1 Champ d'application**

La présente partie s'applique aux salariés intérimaires des sociétés de travail temporaire de l'Unité Economique et Sociale - hors salariés intérimaires liés par un CDI Intérimaire - qui bénéficient d'un contrat de mission en cours d'une durée au moins égale à six jours travaillés, renouvellements inclus, à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

#### **2.1.2 Acquisition de congés payés**

Par dérogation au principe de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés et sans remettre en cause les dispositions légales en la matière, la Direction et les organisations syndicales représentatives conviennent de permettre aux salariés intérimaires répondant aux conditions précédemment définies de bénéficier, à leur initiative, d'un droit à congé payé.

Paraphe  
BF

Paraphe  
PH

DS  
JG

DS  
N

Ce droit, soumis à la validation préalable de la hiérarchie, leur permet de convertir leur indemnité compensatrice de congés payés en jours de congés payés.

Le nombre d'heures de congés payés est acquis selon la formule suivante :

10% de la rémunération totale brute entrant dans le calcul de l'ICCP (=assiette) divisé par le taux horaire divisé par 7.

Un jour de congés payés équivaut à sept heures.

A défaut de prise de congés payés, les salariés intérimaires conservent de plein droit le bénéfice de l'indemnité compensatrice de congés payés, dans le strict respect des dispositions légales en la matière.

### **2.1.3 Prise de congés payés**

Les congés payés sont pris par journée entière ou par demi-journée.

Afin d'assurer une continuité de service au sein des entreprises utilisatrices, les congés payés doivent être pris, en priorité, pendant les périodes de fermeture de ces dernières (notamment en cas de fermetures annuelles ou de ponts), en tenant compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés intérimaires.

La prise de congés payés est conditionnée au fait d'avoir effectivement acquis des jours de congés payés.

Cela implique :

- de travailler un minimum de 35 heures au titre d'un même contrat pour pouvoir acquérir une demi-journée de congé ;
- de travailler un minimum de 70 heures au titre d'un même contrat pour pouvoir acquérir un jour de congé.

Aucune demande de prise anticipée ne sera accordée.

### **2.1.4 Demande de congés payés**

Les salariés intérimaires souhaitant poser des congés payés doivent en formuler la demande par écrit au moyen du formulaire dédié et l'adresser à leur agence de travail temporaire en respectant un délai de prévenance minimum de quatre jours ouvrés entre la date de la demande et celle envisagée de la prise de congés payés, sauf situations urgentes à justifier.

L'agence de travail temporaire vérifie la compatibilité des demandes avec les contraintes des entreprises utilisatrices et apporte une réponse aux salariés intérimaires par écrit dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les deux jours ouvrés précédant les dates de congés. En tout état de cause, la décision d'acceptation ou de refus de la prise de congés payés relève de la seule responsabilité des sociétés de travail temporaire de l'UES CRIT, et non des entreprises utilisatrices.

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
N

### **2.1.5 Indemnisation des congés payés**

Chaque jour de congés payés pris est valorisé et déduit de l'indemnité compensatrice de congés payés, sur une base théorique de sept heures par jour et au taux horaire du contrat de mission pour les heures normales rémunérées.

## **2.2 Déblocage anticipé de l'indemnité compensatrice de congés payés**

Afin de pallier la difficulté de certaines situations pouvant être vécues par les salariés intérimaires, la Direction et les organisations syndicales représentatives décident de maintenir la possibilité de demander le déblocage anticipé de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Cette pratique demeure une exception et est soumise à la demande écrite des salariés intérimaires, dans le respect des dispositions prévues au présent article.

La somme due au titre du déblocage anticipé pourra être versée à la demande du salarié intérimaire :

- Soit à la date habituelle de versement des acomptes ;
- Soit à la date de versement du salaire.

### **2.2.1 Cas limitatifs**

Le déblocage anticipé de l'indemnité compensatrice de congés payés est possible, hors pratique déjà existante au sein de l'agence, dans des cas limitatifs :

- Graves difficultés financières ;
- Acquisition d'une résidence principale ;
- Congés pour événements familiaux ;
- Invalidité du salarié.

### **2.2.2 Demande de déblocage**

Les salariés intérimaires souhaitant débloquer leur indemnité compensatrice de congés payés de manière anticipée doivent en formuler la demande par écrit au moyen du formulaire dédié pour la totalité des droits acquis au titre de la mission en cours et l'adresser à leur agence de travail temporaire dans les quinze jours suivant l'évènement générateur. Toute demande effectuée au-delà de ce délai sera refusée.

A l'exception du premier cas cité à l'article 1, lequel ne nécessite que la fourniture d'une attestation sur l'honneur, la demande de déblocage anticipé doit être accompagnée d'un justificatif officiel.

La demande de déblocage anticipé ne peut être effectuée qu'au cours de la mission.

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
NL

### **Article 3 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour suivant celui de son dépôt.

### **Article 4 : Adhésion, révision et dénonciation**

Tout syndicat représentatif au sein de l'UES et non signataire du présent accord a la possibilité d'adhérer audit accord dans les conditions fixées par la loi. Cette adhésion prendra effet au lendemain du jour du dépôt par l'organisation concernée à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente.

Chacune des parties signataires ou adhérentes du présent accord a la faculté d'en demander la révision selon les modalités suivantes :

La demande de révision devra être adressée, en recommandé avec accusé de réception, à l'ensemble des parties signataires ou adhérentes du présent accord et comporter outre la mention des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement.

Dans un délai qui ne saurait excéder trois mois, les parties devront ouvrir une négociation avec l'ensemble des syndicats représentatifs au sein de l'UES, y compris ceux qui ne sont pas signataires du présent accord, en vue de la rédaction d'un avenant de substitution.

Les dispositions révisées demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de l'avenant de révision qui leurs sont substituées.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une quelconque des parties signataires en respectant un préavis de trois mois.

La partie auteure de la dénonciation devra informer, par courrier recommandé avec accusé réception, l'ensemble des parties signataires, de cette dénonciation. La dénonciation devra être déposée à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes. Les conséquences de cette dénonciation sont régies par les articles L 2261-10 et L 2261-11 du Code du travail.

### **Article 5 : Publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé par la Société sur la plateforme Télé Accords du Ministère du travail. Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'UES.

Paraphe  
BF

Paraphe  
FH

DS  
JG

DS  
JL

Enfin, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur intranet. Le présent accord pourra également être consulté en agence à la demande des salariés intérimaires.

A Saint-Ouen, le 16 avril 2025

Fait en 8 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour l'Unité Economique et Sociale :

Monsieur Jean-Pierre LEMONNIER  
Directeur Délégué en Charge des Ressources Humaines

DocuSigned by:  
*Jean-Pierre LEMONNIER*  
21E549148D3A487...

Pour les organisations syndicales représentatives de salariés, représentées par :

Pour la CFDT  
Monsieur Jean Marie GRENIER

DocuSigned by:  
*Jean-Marie GRENIER*  
B20A23F7809445F...

Pour la CFE-CGC  
Madame Barbara FOURNIER

Signé par :  
*Barbara FOURNIER*  
55E4B6EC5EB54BB...

Pour la CGT-UES CRIT  
Monsieur Michel DE ROZARIO

Pour FO.FEC  
Monsieur Farid HAMMOUDI

Signé par :  
*Farid HAMMOUDI*  
27F6176D247F4E5...