



Les sociétés GROUPE L.I.P. et L.I.P. formant l'UES L.I.P.

ACCORD SUR LA PRISE DE CONGÉS PAYÉS DURANT LA MISSION INTÉRIMAIRE

08/02/2024

SB R VC

ENTRE

La Société GROUPE L.I.P., ayant son siège social sis 18, Impasse de l'Asphalte - 69366 LYON - Cedex 7, immatriculée au RCS LYON sous le n° 494 460 769,

La Société LES INTERIMAIRES PROFESSIONNELS – L.I.P., ayant son siège social sis 18, Impasse de l'Asphalte - 69366 LYON - Cedex 7, immatriculée au RCS LYON sous le n° 879 428 050,

Formant ensemble,

L'UES L.I.P., représentée par Monsieur Thierry LABALME, Directeur Général, dûment habilité à l'effet des présentes,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES L.I.P., représentées respectivement par leur délégué syndical, à savoir :

Madame Virginie CHAUMET

Déléguée Syndical CFDT

Madame Jodie GABRIELE

Déléguée Syndical CFE-CGC

D'autre part,

se *TC* *VC*

Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2. PRINCIPE DU DROIT À CONGÉS PAYÉS ET DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS.....	3
ARTICLE 3. MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS DURANT LA MISSION	4
Article 3.1. Acquisition des congés payés	4
Article 3.2. Modalités de prise des congés payés.....	4
ARTICLE 4 : DURÉE ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD.....	5
ARTICLE 5 : RÉVISION DE L'ACCORD.....	5
ARTICLE 6 : DÉNONCIATION DE L'ACCORD	5

PRÉAMBULE

Au regard des dispositions du Code du travail, les salariés intérimaires bénéficient, au même titre, que les autres salariés, de congés payés.

Toutefois, les entreprises de l'UES L.I.P., à travers leur expérience significative du travail temporaire, dénotent le manque de prise de jours de repos par leurs intérimaires et, de ce fait, l'acquisition systématique d'une indemnité compensatrice de congés payés.

En effet, afin de prendre des congés payés, les salariés intérimaires doivent obtenir validation de leur agence de détachement ainsi que de l'entreprise utilisatrice, qui, en raison de son activité et de son besoin de personnel supplémentaire, n'est pas en mesure d'accepter cette demande ou ne souhaite pas que le salarié intérimaire prenne un ou plusieurs jours de congés payés.

Par conséquent, soucieuse de la préservation de la santé des salariés intérimaires, les entreprises de l'UES L.I.P. ont donc souhaité donner la possibilité à ces derniers de bénéficier de jours de congés payés dans le cadre de leur mission, sur la période de souplesse positive.

C'est dans ce contexte qu'il a été convenu ce qui suit.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord à vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés intérimaires détachés par les entreprises de l'UES L.I.P.

Par exclusion, les salariés permanents et les salariés titulaires d'un Contrat de travail à Durée Indéterminée Intérimaire ne sont pas concernés par le présent accord.

ARTICLE 2. PRINCIPE DU DROIT À CONGÉS PAYÉS ET DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Conformément aux dispositions légales, comme tout autre salarié, le salarié intérimaire a droit à des congés payés qui peuvent être pris au cours de sa mission.

Toutefois, lorsque le régime des congés applicable au sein de l'entreprise utilisatrice ne lui permet pas une prise effective de ses droits à congés payés, le salarié intérimaire bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité compensatrice de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue au titre du contrat de mission, laquelle comprend l'indemnité de fin de mission.

Actuellement, et en raison de l'activité des entreprises utilisatrices, les salariés intérimaires des entreprises de l'UES L.I.P. bénéficient systématiquement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

ARTICLE 3. MODALITÉS DE PRISE DES CONGÉS PAYÉS DURANT LA MISSION

Les entreprises de l'UES L.I.P. constatent aujourd'hui que les salariés intérimaires détachés régulièrement par ses agences ne bénéficient pas suffisamment de jours de repos.

Afin de tenir compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié intérimaire, il est décidé de faciliter la prise de congés payés dans le cadre du contrat de mission.

Ainsi, par dérogation au principe de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, le salarié intérimaire pourra, avec l'accord de l'agence de travail temporaire, prendre des jours de congés payés, durant sa mission, dans la période de souplesse positive du contrat.

Article 3.1. Acquisition des congés payés

Le nombre d'heures de congés payés est calculé à partir de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) acquis par le salarié intérimaire pendant sa mission.

Cette dernière est égale au dixième de la rémunération totale brute perçue au titre du contrat de mission, laquelle comprend l'indemnité de fin de mission.

Ainsi, le nombre d'heures de congés payés est acquis selon la formule suivante :

$$ICCP / \text{Taux horaire} = \text{Nombre d'heures de congés payés}$$

Il est précisé qu'un jour de congés payés est égal à 7 heures.

Article 3.2. Modalités de prise des congés payés

Le salarié intérimaire qui souhaite prendre des congés payés devra informer son Agence de rattachement par tout moyen écrit.

Les congés payés sont établis par journée entière et/ou demi-journées et sont pris sur la période de souplesse positive.

Il est entendu par « souplesse positive » la période de report du terme du contrat de mission définie à l'article L. 1251-30 du Code du travail et expressément mentionnée dans chaque contrat.

Le salarié intérimaire peut donc prendre ses jours de congés payés acquis durant la mission en cours, dans la limite de ce qu'il a acquis et de la souplesse positive du contrat.

Chaque jour de congés payés pris sera valorisé et déduit du solde de l'indemnité compensatrice de congés payés, selon les modalités suivantes :

- sur une base théorique de 7 heures par jour, hors éléments variables ;
- en retenant le taux horaire du contrat pour les heures normales rémunérées.

ARTICLE 4 : DURÉE ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse d'une modification de la réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'analyser les effets des réformes intervenues et de convenir des adaptations éventuelles nécessaires.

Le présent accord sera déposé à la DREETS (Directions Régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes accompagné des pièces mentionnées à l'article D2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires.

Un autre sera également disponible au service Juridique.

Il sera, par ailleurs, affiché sur les sites des entreprises.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 5 : RÉVISION DE L'ACCORD

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle et sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions faisant l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

ARTICLE 6 : DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires de l'accord. La durée de préavis est de 3 mois.

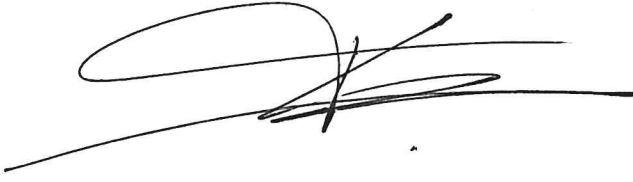
L'accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui ait été substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration de la durée de préavis.

La dénonciation doit donner lieu à dépôt auprès de la DREETS.

Un exemplaire doit être remis au greffe du Conseil de prud'hommes.

Fait à Lyon, le 8 février 2024

Pour les sociétés de l'UES L.I.P.,
Monsieur Thierry LABALME
Directeur Général



Pour les Organisations Syndicales,

Déléguée Syndical CFDT	
Déléguée Syndical CFE-CGC	

TZ JB VC

