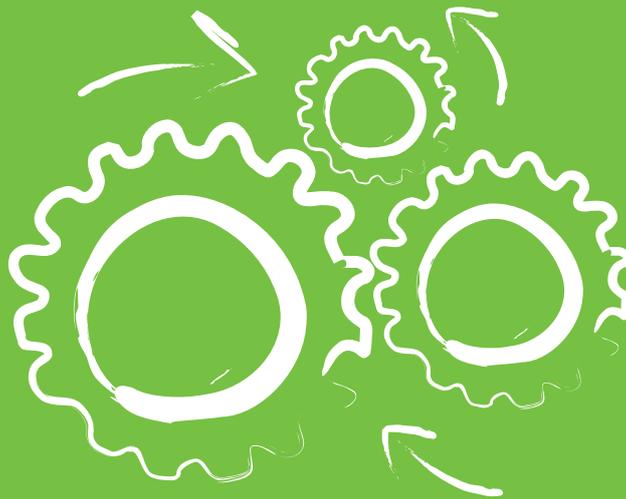


GUIDE DE CRÉATION
d'une entreprise
de travail temporaire



I	Préambule.....	p.3
II	L'objet d'une entreprise de travail temporaire	p.4
	<ul style="list-style-type: none">• Une définition contractuelle• Une définition légale• Modèle d'objet social	
III	Les formalités obligatoires	p.6
	<ul style="list-style-type: none">• Déclaration préalable• Immatriculation• Caisse de retraite• Adhésion à un service de santé au travail• Déclarations aux organismes paritaires<ul style="list-style-type: none">• FAF.TT• FPE TT• FSPI• FASTT• CPPN-TT• Régime obligatoire de frais de santé• Régime obligatoire de prévoyance	
IV	La caution	p.10
	<ul style="list-style-type: none">• Modèle de caution	
V	Les registres et affichages obligatoires.....	p.12
VI	Implantation de l'entreprise	p.14



I - Préambule

La création d'une entreprise de travail temporaire est accessible à tous, aucun diplôme ou compétence particulière n'est obligatoire.

De simples intermédiaires, les entreprises de travail temporaire ont dû mettre en place des mécanismes leur permettant de jouer un rôle d'adaptation de l'offre et de la demande (formation, partenariat avec les entreprises clientes, ou à l'origine de mutations technologiques...), et prendre davantage en compte leur environnement et ses mutations.

Si le métier n'est pas fermé par un diplôme obligatoire, il requiert tout de même des compétences multiples, notamment dans les domaines suivants : relations humaines, commerciales, marketing, juridique, RH, gestion. Il convient donc de savoir s'entourer soit de son personnel permanent, soit de conseils extérieurs spécialisés en travail temporaire (conseil juridique, avocat...).

Attention également à l'aspect financier : une entreprise de travail temporaire ne se crée plus, et depuis longtemps, avec un local et un téléphone : la mise de fonds doit être importante. Un des risques majeurs réside dans le fait que les salariés intérimaires sont payés à la quinzaine ou au mois alors que les clients payent à 45 jours fin de mois ou 60 jours date d'émission de la facture, ou 45 jours nets pour les factures périodiques. Il faut veiller à ne pas devenir le banquier du client même si cela peut apparaître comme un service complémentaire. À noter que l'une des faiblesses la plus fréquente, est le manque de fonds propres.

Si ce guide permet d'appréhender le marché et le fonctionnement d'une entreprise de travail temporaire en vue de sa création, une fois la société créée, l'encadrement par une organisation professionnelle est vivement conseillé.

.....

.....



II - L'OBJET d'une entreprise de travail temporaire

UNE DÉFINITION CONTRACTUELLE

Le travail temporaire constitue l'un des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'œuvre lorsque le personnel permanent ne permet pas d'y répondre. À ce titre, il remplit une fonction complémentaire dont l'utilité économique est indéniable.

Dans un accord signé en mai 1985, les partenaires sociaux ont réaffirmé que le travail temporaire ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois temporaires ou d'éviter des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou statutaires.

La fonction du travail temporaire conduit notamment à :

- Ne recourir aux services des entreprises de travail temporaire que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de relais et de remplacement objectivement identifiables.
- L'interdiction de recourir à des salariés intérimaires pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif (article L. 1251-10 du Code du travail) ou pour effectuer des travaux dangereux (article D. 4154-1 du Code du travail).
- Faire en sorte, soit par leur durée, soit par leur succession sur le même poste, que des missions de travail temporaire ne se substituent pas à un emploi permanent.
- Ne pas être un facteur d'exclusion sociale des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme particulière d'emploi. Il peut, au contraire, constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience ou la formation qu'il peut apporter.

UNE DÉFINITION LÉGALE

La définition légale du travail temporaire est précisée à l'article L.1251-2 du Code du travail :

“ Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue, elle recrute et rémunère à cet effet. ”



Depuis 2005, les entreprises de travail temporaire ont la possibilité de proposer à leurs clients une prestation de recrutement en CDD ou en CDI. Depuis le 6 mars 2014, elles peuvent également proposer, dans le cadre de leur activité de travail temporaire, le CDI intérimaire.

MODÈLE D'OBJET SOCIAL

La société a pour objet :

- À titre principal, en France et dans tous pays, la délégation de personnel intérimaire et, plus généralement, toutes opérations de quelque nature qu'elles soient, juridiques, économiques et financières, civiles et commerciales, se rattachant à l'objet sus-indiqué ou à tous autres objets similaires ou connexes, de nature à favoriser, directement ou indirectement, le but poursuivi par la société, son extension ou son développement.
- L'activité de placement telle que définie par les textes en vigueur et plus généralement toute activité de prestation de services pour l'emploi ouverte par la loi aux entreprises de travail temporaire.





III - LES FORMALITÉS obligatoires

..... DÉCLARATION PRÉALABLE

Quand l'envoyer ?

- Création d'une entreprise.
- Ouverture par une entreprise déjà existante, d'une nouvelle agence, succursale ou bureau annexe.
- Disparition d'une entreprise.
- Cessation d'activité d'une agence ou succursale.
- Déplacement du siège social.

Comment la remplir ?

Il existe un modèle de déclaration : CERFA N°61-2183. Elle doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- L'indication de l'opération qui est envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité.
- Le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe.
- La date d'effet de l'opération envisagée.
- Les nom, prénom, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe concernés.
- La désignation de l'organisme auquel l'entreprise de travail temporaire verse les cotisations de Sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur.
- Les domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à disposition d'utilisateurs.
- Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

À qui l'envoyer ?

La déclaration, datée et signée par l'entreprise de travail temporaire, est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspecteur du travail dont relève le siège de l'entreprise. En cas d'établissements multiples dès la création, elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspecteur du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

Quand est-elle effective ?

L'inspecteur du travail doit en retourner un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception de ce document mentionné ou à défaut l'expiration du délai prévu ci-dessus.

IMMATRICULATION

Il convient de demander votre immatriculation au centre de formalités des entreprises (CFE) compétent dans les huit jours qui suivent votre début d'activité.

Votre CFE compétent est celui du siège social, du principal établissement ou du lieu d'implantation de l'établissement secondaire concerné.

Le CFE permet d'obtenir le numéro Siret de l'entreprise et le Code APE délivrés par l'INSEE, le document attestant de l'immatriculation au Registre du Commerce et des sociétés, et l'extrait Kbis pour les sociétés délivré par le greffe du tribunal de commerce. Il permet également de réaliser la déclaration d'existence et le choix du régime fiscal auprès des services Fiscaux, l'inscription auprès de l'Urssaf, etc...

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site internet : www.cci.fr.

Vos formalités peuvent être effectuées en ligne sur le site internet : www.guichet-entreprises.fr. Votre dossier sera ensuite transmis au CFE compétent pour le traiter.

CAISSE DE RETRAITE

AG2R Réunica Arco et AG2R Réunica Agirc, institutions de retraite membres d'AG2R LA MONDIALE, sont désignées pour gérer la retraite complémentaire des salariés du travail temporaire, permanents et intérimaires (accord de branche du 9 janvier 1991). Les nouvelles entreprises de travail temporaire sont tenues d'adhérer à ces deux institutions.

ADHÉSION À UN SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Obligatoire dans toutes les entreprises, la surveillance médicale des salariés est confiée à des services de santé au travail. Toute entreprise de travail temporaire doit adhérer à un service de santé au travail agréé « travail temporaire » dans le secteur géographique dont elle relève. Pour effectuer le suivi médical des salariés intérimaires, l'entreprise de travail temporaire peut également s'adresser à d'autres services de santé : un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié intérimaire, un service interentreprises d'un autre secteur ou professionnel (ex : BTP), le service autonome de l'entreprise utilisatrice.

Tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective de son poste de travail. Si le salarié doit faire l'objet d'un suivi individuel renforcé en raison des risques particuliers attachés à son poste de travail, un examen médical d'aptitude devra être réalisé avant l'embauche par le médecin du travail.

Le suivi médical des salariés intérimaires est lié à un emploi, dans la limite de trois emplois.

..... **DÉCLARATIONS AUX ORGANISMES PARITAIRES**

La politique contractuelle, menée depuis 1982 dans la profession, a permis d'améliorer considérablement le statut de l'intérimaire et, de ce fait, de le rendre attractif.

FAF.TT

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du FAF.TT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire). Les cotisations obligatoires (contribution formation professionnelle et taxe d'apprentissage) qui lui sont versées permettent de financer des actions de formation, des contrats d'alternance, etc.

Le FAF.TT et le FPE TT (y compris le FSPI) mettent à votre disposition un Portail des contributions qui simplifie vos démarches et vos déclarations. Vous pouvez vous rapprocher du service Collecte : collecte@faf.tt.fr, en précisant en objet le SIREN et la raison sociale de votre société.

FPE TT

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du FPE TT (Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail Temporaire). La cotisation obligatoire qui lui est versée (0,25 %) permet de financer les actions de formation des entreprises de travail temporaire et de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site internet : ww.fpett.fr.

FSPI

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI). La cotisation de 0,5 % de la masse salariale des salariés intérimaires qui leur est versée sert prioritairement à financer les formations destinées à augmenter l'intensité d'emploi des salariés intérimaires.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site internet : ww.fpett.fr rubrique « Le FSPI ».

FASTT

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire). La cotisation obligatoire (0,15 %) qui lui est versée permet de financer une protection sociale renforcée, une mutuelle, des fonds de garantie facilitant l'accès à la propriété, au logement locatif, au crédit à la consommation, des aides aux vacances, aux études ainsi qu'un service d'information et d'action sociale.

Vous pouvez contacter le Fastt au 01.71.25.08.28 ou consulter le site internet : www.fastt.org.

CPPN-TT

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès de la CPPN-TT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire), qui intervient dans plusieurs domaines (santé et sécurité au travail, formation professionnelle et emploi et études et analyses). Pour permettre à la CPPN-TT d'assurer ses missions, une contribution obligatoire est instituée et collectée annuellement par l'AGF-CPPNTT.

La cotisation est établie pour chaque entreprise sur la base d'un contingent d'heures mensuel déterminé en fonction de son effectif dans les conditions ci-dessous, évalué à raison de 1,5 fois le SMIC horaire en vigueur à la date d'exigibilité fixée par la commission :

Moins de 150 salariés	3 heures
De 151 à 500 salariés	5 heures
De 501 à 1 000 salariés	10 heures
De 1 001 à 6 000 salariés	20 heures
Au-dessus de 6 000 salariés	50 heures

Pour plus de renseignements, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse mail suivante : agf.cppntt@gmail.com.

..... **RÉGIME OBLIGATOIRE DE FRAIS DE SANTÉ**

La profession a mis en place la mutuelle obligatoire « Intérimaires santé » pour les salariés intérimaires, totalisant 414h de travail dans la branche, dont le financement est assuré à hauteur de 50 % par les entreprises de travail temporaire. Ces dernières ont deux obligations :

- Fournir à « S2H Consulting » les données nécessaires à la consolidation des heures de travail des salariés intérimaires et au décompte de leur ancienneté. S2H Consulting a été désigné en tant qu'opérateur en charge de concentrer et consolider les données de toutes les entreprises de travail temporaire pour déterminer quels sont les salariés intérimaires obligatoirement affiliés à la « mutuelle », c'est-à-dire remplissant la condition d'ancienneté (plus de 414h de travail dans la branche au cours des 12 derniers mois).
- Respecter la couverture « Frais de santé » obligatoire définie par l'accord de branche du 14 décembre 2015. Deux co-assureurs ont été recommandés par la branche : AG2R et APICIL. Si vous souhaitez vous affilier auprès des co-assureurs recommandés, nous vous invitons à vous rapprocher de Siaci Saint Honoré, délégataire de gestion des co-assureurs, pour la souscription du contrat d'assurance.

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter Intérimaires Santé au 01.46.67.10.84 ou consulter le site internet : www.interimairesante.fr

..... **RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE**

La profession a mis en place un régime de prévoyance pour les salariés intérimaires. Les entreprises de travail temporaire ont l'obligation de respecter les dispositions des deux accords de branche du 10 juillet 2009 (un pour les non-cadres, un pour les cadres) modifiés par avenants : le niveau des garanties, l'absence de condition d'ancienneté pour l'accès au régime, le délai de carence pour le déclenchement des garanties, la répartition de la cotisation d'assurance entre employeur et salarié, etc...

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises de travail temporaire à se rapprocher de l'assureur historique, AG2R RÉUNICA Prévoyance, pour la gestion du contrat d'assurance. Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le site www.interim.ag2rlamondiale.fr.

Un nouveau régime de prévoyance est en cours de négociation au sein de la branche (courant 2018).



IV - LA CAUTION

La garantie financière ou caution a été instituée par la loi du 2 janvier 1979. Elle est donc obligatoire pour exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire.

Cette caution est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel H.T. de l'année précédente (8 %) et ne peut être inférieure à un montant minimum fixé chaque année par décret. Au 1^{er} janvier 2018, il est de 125201 €. Ce montant minimum sert de référence pour les créations d'entreprises de travail temporaire.

Cette caution peut être obtenue soit auprès d'un organisme professionnel : SOCAMETT^(*) (la SOCAMETT est une société de caution mutuelle professionnelle du travail temporaire), soit auprès d'une banque ou d'une société d'assurances ou tout établissement financier habilité à donner caution.

Le nom et l'adresse du garant financier ainsi que la référence à l'article L.1251-49 du Code du travail doivent figurer sur tous les documents concernant l'entreprise de travail temporaire et notamment les contrats. Lorsque l'ETT comporte plusieurs établissements, elle doit être en possession, pour chacun d'entre eux, d'une attestation de garantie.

() SOCAMETT – 2, rue de Penthièvre – 75008 Paris – Tél. 01.55.30.09.00*

MODÈLE DE CAUTION

Délivrée actuellement par le garant pour chacun des établissements de l'entreprise de travail temporaire conformément aux dispositions de l'article R. 1251-4 du Code du travail.

Le garant ⁽¹⁾(raison sociale et adresse).....
certifie que l'entreprise de travail temporaire (raison sociale et adresse)

.....
dont le chiffre d'affaires, hors taxes, certifié par un expert comptable dans les conditions prévues à l'article R. 1251-12 du Code du travail, est de a obtenu une garantie financière globale d'un montant de pour garantir les créances déterminées à l'article L.1251-49 du Code du travail.

Date de prise d'effet de la garantie

Date d'échéance de la garantie⁽²⁾

.....

.....

Identité et adresse de l'établissement :

.....

Fait à Le

(Signature du garant)

(1) Conformément aux articles L. 1251-50 et R. 1251-11 du Code du travail, l'attestation de garantie est exclusivement délivrée par :

- une société de caution mutuelle;
- un organisme de garantie collective agréé par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de l'Économie;
- une entreprise d'assurances;
- une banque;
- un établissement financier habilité à donner caution.

(2) Les obligations qui résultent de la cessation de la garantie sont définies aux articles R. 1251-30 et R. 1251-31 du Code du travail.



V - LES REGISTRES et affichages obligatoires

REGISTRES OBLIGATOIRES

Registre unique du personnel

Doivent figurer, dans l'ordre d'embauche, notamment les noms et prénoms de tous les salariés occupés dans l'ETT à quelque titre que ce soit (CDI, CDD, CTT). Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche. Des mentions spécifiques sont, par ailleurs, imposées par voie réglementaire, pour certaines catégories de travailleurs (salariés à temps partiel, salariés en CDD, travailleurs étrangers, stagiaires...).

Le registre spécial du CSE (ou du CHSCT)

Ce registre spécial, tenu sous la responsabilité de l'employeur, contient les avis des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou du comité social et économique) sur l'existence d'une cause de danger grave ou imminent. Cet avis indique les postes de travail concernés par le danger constaté, la nature et la cause de ce danger ainsi que le nom des salariés exposés.

Le registre du CSE (ou des délégués du personnel)

Dans les entreprises de travail temporaire de moins de 50 salariés, les demandes des membres du CSE (ou des délégués du personnel) et les réponses motivées de l'employeur doivent être transcrites sur un registre spécial ou être annexées à ce registre.

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Ils sont identiques à toutes les entreprises concernant la durée du travail, les coordonnées de l'inspecteur du travail, du médecin du travail, des secours d'urgence, etc.

Dans un souci de simplification des obligations des entreprises, certaines obligations d'affichage sont remplacées par une simple obligation d'information des salariés par tout moyen (règlement intérieur, textes relatifs à l'interdiction des discriminations, au harcèlement sexuel, au harcèlement moral...).

En ce qui concerne le droit à l'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise, un avis doit être communiqué par tout moyen aux salariés, comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables. Les accords énumérés doivent pouvoir être consultés dans chaque agence de travail temporaire. Il importe donc de spécifier au bas de cette liste où et auprès de qui ils peuvent être consultés.

En revanche, les documents suivants doivent obligatoirement être affichés :

- L'adresse et le numéro de téléphone de l'organisme de prévoyance.
- Pour les entreprises de travail temporaire dépourvues de section syndicale, le présentoir avec la note « Intérimaires, ce que vous devez savoir... », éditée par la CPPN-TT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire).
- La période permanente au cours de laquelle sont prévues les procédures électorales.
- Le nom du ou des délégués syndicaux.
- L'affichage du nom et de l'adresse de l'organisme de garantie financière, ainsi que la référence à l'article L. 1251-49 du Code du travail.

CONCERNANT LES SALARIÉS PERMANENTS

Les accords collectifs suivants ont été conclus dans la profession pour le personnel permanent :

- Accord relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire (23 janvier 1986)
- Avenant relatif au personnel d'encadrement (23 octobre 1987)
- Avenant relatif au départ à la retraite (19 novembre 1987)
- Désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire (9 janvier 1991)
- Compte épargne-temps (18 décembre 1997)
- Temps partiel des salariés permanents des entreprises de travail temporaire (20 mai 1998)
- Temps de travail des salariés permanents des entreprises de travail temporaire (21 avril 1999)
- Classification des emplois des salariés permanents (15 février 2013)
- Formation professionnelle dans le travail temporaire (26 septembre 2014 modifié par avenants)
- Santé et sécurité au travail dans le travail temporaire (3 mars 2017)

Ces textes sont tenus à votre disposition à l'agence pour consultation auprès de M. / Mme.....

CONCERNANT LES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Les accords collectifs suivants ont été conclus dans la Profession pour le personnel intérimaire :

- Droit syndical et création de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire (8 novembre 1984 modifié par avenant en 1995)
- Détachement de salariés intérimaires à l'étranger (2 décembre 1986)
- Accord sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire (9 janvier 1991)
- Préoccupations sociales des salariés intérimaires (24 juin 1992)
- Formation au regard des risques professionnels (18 mars 1998)
- Application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux salariés intérimaires (27 mars 2000)
- Prévoyance des salariés intérimaires (accords du 10 juillet 2009 modifiés par avenants)
- Prise en charge des frais de transports publics (31 octobre 2009)
- Accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires (10 juillet 2013)
- Formation professionnelle dans le travail temporaire (26 septembre 2014)
- Frais de santé des salariés intérimaires (accord du 4 juin 2015 et accord du 14 décembre 2015 modifié par avenants)
- Santé et sécurité au travail dans le travail temporaire (3 mars 2017)

Ces textes sont tenus à votre disposition à l'agence pour consultation auprès de M. / Mme.....



VI - IMPLANTATION de l'entreprise

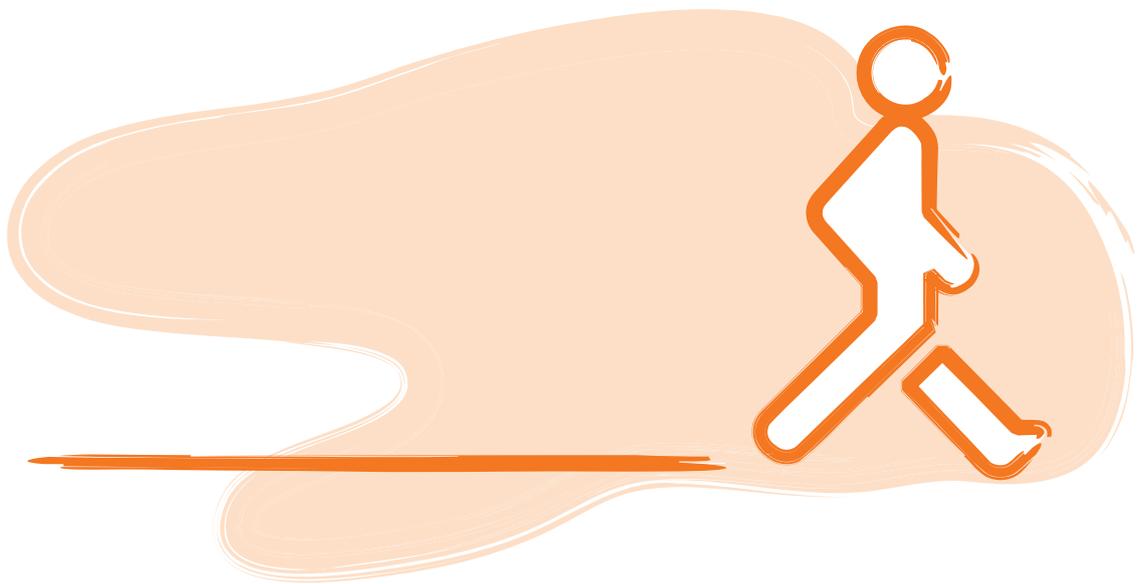
..... LES LOCAUX

La règle

- Les entreprises de travail temporaire sont astreintes à une activité exclusive ; en conséquence, il ne doit pas exister de lien avec une quelconque autre société de quelque activité que ce soit, exceptées les activités de placement (cf. II. L'objet d'une entreprise de travail temporaire).
- Les locaux doivent donc être indépendants.

Le marché

- La plupart des agences d'emploi sont localisées dans des quartiers de fort passage (proximité des gares notamment). Ceci afin de toucher un maximum d'intérimaires potentiels et de les inciter à entrer (notamment par des offres d'emploi en vitrine).
- Certaines agences (notamment lorsqu'elles sont spécialisées ou qu'elles ont une zone géographique de délégation étendue) sont en étage.



prism[!]emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

Tél. : 01 55 07 85 85
7 rue Mariotte - 75017 Paris
www.prismemploi.eu
 @Prismemploi