



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

**GUIDE DE CREATION
D'UNE ENTREPRISE
DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Janvier 2012

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

SOMMAIRE

I. PREAMBULE

II. L'OBJET D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

- Une définition contractuelle
- Une définition légale
- Modèle d'objet social

III. LES DECLARATIONS OBLIGATOIRES EN VUE DE LA CREATION D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

- Déclaration préalable
- Registre du Commerce
- URSSAF
- Pôle Emploi
- Caisse de retraite
- Impôts
- Déclarations aux organismes paritaires
 - FAF.TT
 - Fastt
 - Réunica
 - CPPN-TT
 - FPE TT

IV. LA CAUTION

V. LES REGISTRES ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES

VI. LES RAPPORTS AVEC L'AUTORITE ADMINISTRATIVE

VII. IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

I. PREAMBULE

La création d'une entreprise de travail temporaire est accessible à tous, aucun diplôme ou compétence particulière n'est obligatoire. Pourtant, depuis 1982, le métier s'est singulièrement compliqué (législation rigoureuse, concurrence interne virulente, charge administrative importante, complexité des différents facteurs de flexibilité, concurrences des nouvelles formes d'emploi, etc...).

Sous ces pressions, la prestation des entreprises de travail temporaire a dû évoluer : de simples intermédiaires, elles 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...), elles ont dû 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, 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 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, voire davantage. Il faut veiller à ne pas devenir le banquier du client même si cela peut apparaître comme un service complémentaire.

A 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 d'une organisation professionnelle est vivement conseillé.

II. L'OBJET D'UNE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

UNE DEFINITION 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. A 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'éluider des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou statutaires.

La fonction du travail temporaire ainsi définie 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, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut, par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise,
- ✓ S'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif ou pour effectuer des travaux dangereux (définis à l'article D. 4154-1 du code du travail) ou certains travaux qui requièrent une surveillance médicale renforcée,
- ✓ 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,
- ✓ Le travail temporaire ne doit 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 DEFINITION LEGALE

La définition légale du travail temporaire est précisée comme suit à l'article L.1251-2 et suivants 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."

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale et la loi en faveur des PME du 2 août 2005 ont modifié l'article L.1251-2 et suivants du Code du Travail en donnant la possibilité aux ETT de faire du recrutement et du travail à temps partagé.

MODELE D'OJET SOCIAL

La société a pour objet :

- a) 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.
- b) 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 ETT.

III. LES DECLARATIONS OBLIGATOIRES

DECLARATION PREALABLE

Quand l'envoyer ?

Une déclaration préalable est exigée par l'autorité administrative dans les cas suivants :

- a) Création d'une entreprise
- b) Ouverture par une entreprise déjà existante, d'une nouvelle agence ou succursale
- c) Disparition d'une entreprise
- d) Cessation d'activité d'une agence ou succursale
- e) Déplacement du siège social

Comment la remplir ?

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

- a) 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
- b) 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
- c) La date d'effet de l'opération envisagée
- d) 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
- e) La désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de Travail Temporaire verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que son numéro d'employeur
- f) Les domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à disposition d'utilisateurs
- g) Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services

A qui l'envoyer ?

La déclaration, datée et signée par le chef d'entreprise, est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre dont relève le siège de l'entreprise (décret n° 80-876 du 4 novembre 1980). 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.

A quoi sert-elle ?

Elle n'a qu'un but d'identification. L'Inspecteur du travail ne fait qu'enregistrer et vérifier la conformité de la déclaration. A cette réserve près il ne peut s'opposer à la constitution de la société.

Quand est-elle effective ?

L'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre 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.

REGISTRE DU COMMERCE

Comme pour n'importe quelle société, il convient de procéder à une immatriculation au registre du commerce.

Dans le cas d'une ouverture d'établissement en sus du siège, il faut procéder à l'immatriculation d'un numéro SIRET propre à cet établissement :

- ✓ Si l'agence est ouverte dans une même ville que l'établissement principal, il faut faire une inscription modificative auprès du registre du commerce,
- ✓ Si l'agence est ouverte dans une autre ville, il faut faire, d'une part, une inscription modificative au registre du commerce du lieu de l'établissement principal et, d'autre part, faire au registre du commerce, du lieu de la nouvelle agence, une inscription secondaire (s'il s'agit de la création d'une première agence dans cette autre ville) ou une inscription complémentaire (s'il s'agit de la création d'une seconde ou d'une troisième agence dans cette autre ville).

URSSAF

Une déclaration d'ouverture doit être faite auprès de l'URSSAF. En cas d'ouverture simultanée d'agences :

- ✓ Si elle se trouve dans le ressort d'une même URSSAF que l'établissement principal, un seul numéro de cotisant sera attribué et vous aurez la possibilité de demander qu'une seule déclaration soit établie pour le règlement des cotisations,
- ✓ Si elle se trouve dans le ressort d'une autre URSSAF, il y aura paiement séparé des cotisations. Il convient alors de procéder à une nouvelle inscription pour cet établissement.

POLE EMPLOI

Une déclaration d'ouverture doit être faite auprès des agences Pôle Emploi, sauf à Paris où l'URSSAF s'en charge.

Précisons que les caisses régionales de Pôle Emploi sont autonomes et qu'il convient de les contacter pour les modalités de paiement des cotisations.

CAISSE DE RETRAITE

L'entreprise doit s'affilier à une caisse de retraite dans les trois mois de sa création. L'accord du 9 janvier 1991 a désigné l'IREPS comme caisse de retraite complémentaire du travail temporaire. L'adhésion à Réunica est obligatoire pour les salariés permanents et intérimaires cadres et non cadres, et à la CIRCACIC pour la tranche B des cadres.

IMPOTS

Une déclaration d'ouverture doit être effectuée au "centre des impôts" dont dépend le siège de la société.

Pour les agences, une déclaration d'ouverture doit être faite au "centre des impôts" dont dépend chacun de ces nouveaux établissements.

La T.V.A. sera réglée et déclarée au lieu principal de l'établissement.

Toutefois, la position de l'Administration peut être différente selon l'importance de l'entreprise, le nombre et la situation géographique des établissements ouverts.

Depuis 1985, les Centres de Formalités des Entreprises (CFE) sont créés et tenus par les Chambres de Commerce et d'Industrie. Ils permettent de regrouper ces diverses démarches lors de la création d'entreprise.

ADHESION A UN SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

Obligatoire dans toutes les entreprises, la surveillance médicale des salariés est confiée à des services dits de santé au travail ; cette surveillance est assurée par les médecins du travail qui exercent une action sur le milieu de travail et assurent la surveillance médicale des salariés à l'embauche, en cours de contrat et après suspension du contrat pour maladie, maternité ou accident.

Toute ETT doit adhérer à un service de santé au travail interentreprises du secteur géographique dont elle relève.

Tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical, en principe avant son embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.

Pour les salariés intérimaires, la profession a obtenu que l'aptitude à l'embauche soit liée à l'emploi exercé par l'intérimaire. De plus, l'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois (l'application de telles dispositions évite des examens médicaux, inutiles qui ne pourraient qu'entraîner un absentéisme important des intéressés).

DECLARATIONS 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 qui lui sont versées permettent de financer les actions de formation suivantes : plan de formation de l'entreprise, congé individuel de formation des intérimaires, contrat de professionnalisation.

Fastt Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès du Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire). La cotisation obligatoire (0,30%) 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.

Réunica Prévoyance

Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès de Réunica Prévoyance. Les cotisations obligatoires qui lui sont versées permettent de financer l'indemnisation complémentaire maladie et accident du travail, les congés de maternité ou d'adoption, et le régime de prévoyance des intérimaires.

Cotisation cadres (employeur) :

- 1,50% (tranche A),
- 0,15% (tranche B).

En cas de surplus de cotisation, la répartition s'effectuera à égalité entre l'employeur et l'intérimaire cadre.

Cotisation non-cadres :

- 0,44% sur la tranche A (0,355% employeur et 0,085% intérimaires),
- 0,35% sur la tranche B (0,31% employeur et 0,04% intérimaires).

(0,15% : Préoccupations sociales) [à verser à Réunica Prévoyance].

(0,04% : Prévoyance complémentaire à la charge des intérimaires).

CPPN-TT Les entreprises de travail temporaire doivent se faire connaître auprès de la CPPN-TT (Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire). Les cotisations obligatoires qui lui sont versées permettent de financer l'organisation du droit syndical dans le Travail Temporaire et l'application des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels intéressant le travail temporaire.

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 1000 salariés : 10 heures
- De 1001 à 6000 salariés : 20 heures
- Au-dessus de 6000 salariés : 50 heures

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 (0,15 %) permet de financer les actions de formation des entreprises de travail temporaire et de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi.

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. Depuis le 1^{er} janvier 2012, il est de 114 506 €. Ce montant minimum sert de référence pour les créations d'entreprises de travail temporaire.

Cette caution peut être obtenue soit auprès d'organismes professionnels : SOCAMETT^(*) ou ASCOBATT^(*), soit auprès d'une banque ou d'une société d'assurances ou tout établissement financier habilité à donner caution.

La SOCAMETT est une société de caution mutuelle professionnelle du travail temporaire, l'ASCOBATT est une association professionnelle garante de la pluralité des modes d'obtention de la garantie financière obligatoire. En tant qu'interface, elle facilite l'obtention des cautions auprès d'organismes extérieurs, et assure une assistance attentive au démarrage des entreprises de travail temporaire.

Le nom et l'adresse du garant financier ainsi que la référence à l'article L.1251-49 et suivants 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.

^(*) ASCOBATT - 43, chaussée d'Antin - 75009 Paris - ☎ 01.42.81.08.48

^(*) SOCAMETT – 2, rue de Penthièvre - 75008 Paris - ☎ 01.55.30.09.00

MODELE 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.1251-49 et R.1251-11 du Code du Travail, l'attestation de garantie est exclusivement délivrée par :

- ✓ une société de caution mutuelle régie par les dispositions de la loi du 13 mars 1917 ;
- ✓ un organisme de garantie collective agréé par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de l'Economie ;
- ✓ 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 (art. L.1221-13, D.1221-23 à D.1221-24 et R. 1221-26 du Code du Travail)

Doivent y figurer, dans l'ordre d'embauche, les noms et prénoms de tous les salariés occupés dans l'établissement à quelque titre que ce soit (CDI, CDD, CTT). Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche. Des indications complémentaires pourraient, par ailleurs, être imposées par voie réglementaire, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement.

Le registre unique d'hygiène et de sécurité (art. L. 4711-1 et suivants et D. 4711-3 du Code du Travail)

Les documents concernant les observations et mises en demeure de l'inspection du travail ainsi que les vérifications et contrôles au titre de la santé et de la sécurité au travail doivent être conservés pendant 5 ans.

Le registre des délégués du personnel (art. L.2315-12 du Code du Travail)

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial ou annexées à ce registre. Ces documents sont tenus à la disposition de l'Inspecteur du travail et des délégués du personnel.

AFFICHAGES OBLIGATOIRES

Ils sont identiques à ceux concernant toutes les entreprises et concernent la durée du travail, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, les secours d'urgence, règlement intérieur, etc...

Mais, pour les entreprises de travail temporaire, les documents suivants doivent être également affichés.

En ce qui concerne l'affichage obligatoire de l'avis sur les conventions en cours et accords collectifs applicables dans l'établissement, il convient de reproduire (et tenir à jour) une liste de ces textes (cf. page 14).

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.

1. L'adresse et le numéro de téléphone de Réunica Prévoyance (article 5.0.9 de l'accord relatif à la prévoyance des intérimaires),

2. 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),
3. La période permanente au cours de laquelle sont prévues les procédures électorales concernant les institutions représentatives du personnel,
4. Le nom des représentants des personnels élus et le numéro de téléphone de l'endroit où se situe le local mis à leur disposition ou, à défaut, affichage du procès-verbal de carence, le nom du ou des délégués régionaux,
5. L'affichage du nom et de l'adresse de l'organisme de garantie financière (ASCOBATT, SOCAMETT, ou autres), ainsi que la référence à l'article L .1251-49 et les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie,
6. Information sur le fait que des données nominatives sont communiquées à la DIRECCTE et à Pôle Emploi.

AVIS A L'INTENTION DU PERSONNEL PERMANENT

En application de l'article R. 2262-1 et suivants du Code du Travail, les accords collectifs nationaux 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)
- ✓ Représentation du personnel des entreprises de travail temporaire (27 octobre 1988)
- ✓ Désignation de la caisse de retraite complémentaire du travail temporaire (9 janvier 1991)
- ✓ Mise en œuvre d'accords d'entreprise au sein des entreprises de travail temporaire (18 décembre 1997)
- ✓ Accord relatif au compte épargne-temps (18 décembre 1997)
- ✓ Accord relatif au travail à temps partiel (20 mai 1998)
- ✓ Accord relatif au temps de travail des salariés permanents des ETT (21 avril 1999)
- ✓ Accord Salaires (29 janvier 2010)
- ✓ Formation professionnelle dans le travail temporaire (8 juillet 2004 modifié par avenants)
- ✓ Accord relatif à l'emploi des seniors (30 novembre 2009)

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

AVIS A L'INTENTION DU PERSONNEL TEMPORAIRE

En application de l'article R.2262-1 et suivants du Code du Travail, les accords collectifs nationaux suivants ont été conclus dans la Profession pour le personnel intérimaire :

- ✓ Prise en charge des frais de transports publics (31 octobre 2009)
- ✓ Conditions de détachement à l'étranger (2 décembre 1986)
- ✓ Représentation du personnel des entreprises de travail (27 octobre 1988)
- ✓ Accord sur la désignation de la caisse de retraite complémentaire (9 janvier 1991)
- ✓ Préoccupations sociales des salariés temporaires (24 juin 1992)
- ✓ Droit syndical et création de la Commission Paritaire Professionnelle Nationale du Travail Temporaire (8 novembre 1984 modifié par avenant en 1995)
- ✓ Formation des intérimaires au regard des risques professionnels (18 mars 1998)

- ✓ Accord relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux intérimaires (27 mars 2000)
- ✓ Formation professionnelle dans le travail temporaire (8 juillet 2004 modifié par avenants)
- ✓ Protection sociale des salariés temporaires (10 juillet 2009)

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

VI. LES RAPPORTS AVEC L'AUTORITE ADMINISTRATIVE

Outre les différentes déclarations initiales obligatoires d'ouvertures d'agences ou d'entreprises, les entreprises de travail temporaire doivent fournir régulièrement des informations à l'autorité administrative.

INSPECTION DU TRAVAIL

Relevé mensuel des contrats : les entreprises de travail temporaire doivent déclarer mensuellement tous les contrats qu'elles ont conclus avec les salariés au cours du mois précédent.

Le relevé mensuel doit être adressé à Pôle Emploi :

Sur support papier (CERFA n°10871*01 et 10872*01) :
Centre Serveur ETT
TSA 44209
77281 AVON CEDEX

Par dépôt de fichier sur internet :
<https://www.centre-serveur-ett.fr>

Il est adressé par Pôle Emploi à la DIRECCTE à des fins de contrôle, au service statistiques du Ministère du Travail, et aux ASSEDIC en vue notamment de la vérification des droits des salariés aux allocations chômage.

Un relevé distinct est établi pour chaque entreprise utilisatrice et comporte les indications suivantes :

- ✓ nom et adresse de l'établissement utilisateur de personnel temporaire,
- ✓ son numéro SIRET ou SIREN (facultatif),
- ✓ le code NAF,
- ✓ le lieu d'exécution de la mission,
- ✓ nom, prénom, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, nationalité des salariés mis à disposition ainsi que leur qualification professionnelle ou le code emploi (PCS),
- ✓ et pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours dudit mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date de début de cette mission.

Conseil : De bons rapports avec l'Inspecteur du travail sont primordiaux ; en cas d'ouverture d'agence ou d'entreprise, il est naturel de se présenter à lui.

VII. IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE

LES LOCAUX

LA REGLE

- ✓ 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, exceptée l'activité de placement (cf. II. L'objet d'une ETT).
- ✓ Les locaux doivent donc être indépendants.

LE MARCHE

- ✓ La plupart des agences de travail temporaire sont en magasin, sur rue dans des quartiers de fort passage (proximité des gares surtout). 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.