

Jurisprudence : Egalité de rémunération entre salariés intérimaires et salariés permanents

Arrêts du 29 novembre 2006, n° 05-40755 et 05-42853

EN BREF...

- **A qualification équivalente, les intérimaires doivent bénéficier des mêmes rémunérations et avantages que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'ils occupent le même poste.**
- **C'est le cas pour l'attribution d'avantages en nature comme les chèques restaurants ainsi que pour la prime de 13^{ème} mois si le salarié intérimaire remplit les conditions d'obtention posées par l'accord d'entreprise (exemples : ancienneté, présence...).**

Deux arrêts de la Cour de cassation en date du 29 novembre 2006 consolident l'égalité de rémunération entre les intérimaires et les salariés permanents d'une entreprise et décident que les intérimaires ont droit, lorsqu'ils occupent des postes similaires à ceux des salariés permanents, à une rémunération égale à celle de ces derniers.

Quels étaient les faits ?

Dans les deux espèces, des intérimaires étaient mis à disposition d'entreprises utilisatrices pour des postes équivalents à ceux occupés par des salariés permanents.

Dans le premier cas, les intérimaires n'avaient pas eu droit aux titres restaurants de l'entreprise utilisatrice, l'employeur soutenant que cet avantage était réservé au personnel de son entreprise.

Dans le 2^{ème} cas, les salariés intérimaires demandaient notamment le bénéfice de la prime de 13^{ème} mois versée aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

Quel était le problème de droit ?

Les intérimaires ont ils droit à la même rémunération que celle reçue par les salariés permanents ? Et qu'entend-on par rémunération ? Est-ce simplement le salaire de base ou cela inclut-il les avantages en nature ou primes ?

Quelle est la réponse apportée par la Cour de cassation ?

Dans la mesure où les salariés intérimaires sont de qualification équivalente et occupent le même poste que les salariés permanents, il sont droit à la même rémunération. La rémunération est entendue largement, au sens de l'article L. 140-2 du Code du travail et inclut donc des avantages en nature ou des primes.

1. L'attribution des tickets restaurant :

Dans le premier arrêt, les intérimaires n'avaient pas eu droit aux titres restaurants de l'entreprise utilisatrice, l'employeur soutenant que cet avantage était réservé au personnel de son entreprise.

Or la Cour de cassation rejette cet argument sur le fondement de **l'article L.124-3,6° du Code du travail** énonçant que le contrat établi entre la société d'intérim et la société utilisatrice pour chaque intérimaire doit « *indiquer le montant de la rémunération avec ses différents composantes, y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaires que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après la période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail* ».

La Cour de cassation décide que la rémunération des intérimaires doit s'entendre globalement, c'est-à-dire au sens de l'article L.140-2 du Code du travail : « *un salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi du travailleur* ».

De ce fait, les titres-restaurants, avantage en nature payé par l'employeur, entrent dans la rémunération du salarié, et doivent donc être versés dans les mêmes conditions aux salariés intérimaires qu'aux salariés permanents.

2. Le versement de la prime de 13^{ème} mois :

Dans le second arrêt, des intérimaires ont obtenu la requalification de leur contrat d'intérim en contrat à durée indéterminée.

La Cour d'appel de Rouen le 7 décembre 2004 décide de leur accorder le droit à la prime de 13^{ème} mois institué par accord d'entreprise en raison de la requalification de leur contrat intérim en CDI.

Mais la Cour de cassation casse partiellement cet arrêt car le droit à la prime de 13^{ème} mois est ouvert aux salariés intérimaires indépendamment de la requalification de leur contrat en CDI:

En effet, elle retient le principe selon lequel « **la rémunération [des salariés intérimaires] ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail** ».

Par conséquent, les intérimaires ont donc droit au 13^{ème} mois sous les seules conditions de présence ou d'ancienneté posées par l'accord d'entreprise sans que leur statut d'« intérimaire » soit un obstacle à ce versement.

Les 2 arrêts de La Cour de cassation sont reproduits ci-après :

- **Affaire société TIMKEN : Cass. Soc. 29/11/2006, n° 05-42853**

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a été mise à la disposition de la société Timken Company par la société de travail temporaire Actua pour effectuer différentes missions d'intérim ; que la salariée, s'estimant victime d'une discrimination, a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de la société Actua au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires et de dommages-intérêts correspondant à la part patronale des tickets-restaurants ; que la société Actua a appelé en déclaration de jugement commun la société Timken Company ;

Attendu que la société Timken Company fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Strasbourg, 31 mars 2005), d'avoir condamné la société Actua à payer à la salariée des dommages-intérêts pour non-paiement des tickets-restaurants et de lui avoir déclaré le jugement commun, alors, selon le moyen :

1 / que les titres-restaurants ne constituent pas un élément de salaire au sens de l'article L. 140-2 du code du travail et qu'en jugeant que les tickets-restaurants sont un élément de rémunération à prendre en compte pour vérifier s'il y a égalité de traitement entre salariés permanents et salariés intérimaires d'une même entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 124-4-2 et L. 140-2 du code du travail ;

2 / qu'en tout état de cause, il n'y a pas de discrimination lorsque des raisons objectives et matériellement vérifiables justifient la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail à valeur égale ; que les salariés d'une entreprise de travail temporaire sont les salariés de cette dernière et non ceux de l'entreprise utilisatrice ; que l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 dispose que les titres spéciaux de paiement sont remis par l'employeur "au profit de son propre personnel" ; qu'il en résulte que les travailleurs intérimaires sont exclus du bénéfice des tickets-restaurants accordés aux salariés de l'entreprise utilisatrice ; qu'en jugeant en l'espèce que les tickets-restaurants constituaient un élément de rémunération à prendre en compte pour vérifier s'il y



L'officine réformatrice

Etude parue dans la Voix du Métallurgiste de janvier
2007

a égalité de traitement entre salariés permanents et salariés intérimaires d'une même entreprise, le conseil de prud'hommes a violé l'article 19 de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 124-3, 6 et L. 124-4-2, alinéa 1er, du code du travail, que la rémunération que doit percevoir le salarié intérimaire est celle prévue par l'article L. 140-2 du même code ; qu'au sens de ce dernier texte, il faut entendre par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ; que le ticket-restaurant, qui constitue un avantage en nature payé par l'employeur, entre dans la rémunération du salarié ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société The Timken Company aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, condamne la société The Timken Company à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf novembre deux mille six.

• **Affaire société Triangle : Cass. Soc. 29/11/2006, n° 05-40755 :**

Mets hors de cause les sociétés Triangle et Arcadinter ;

Attendu que Mmes X..., Y... et Z... ont été mises à la disposition de la société Multipostage par les sociétés de travail temporaire Triangle et Arcadinter pour effectuer différentes missions d'intérim ; que les salariées ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats de travail temporaire en contrats de travail à durée indéterminée, ainsi que la condamnation solidaire des sociétés Multipostage, Triangle et Arcadinter au paiement d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de rappel de prime de treizième mois ;

Sur les premier et deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 124-3,6 et L. 124-4-2 alinéa 1er du code du travail, ensemble l'accord du 16 juin 1993 annexé à la Convention collective des entreprises de logistique et de publicité directe ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers de ces textes que si les salariés intérimaires, dont la rémunération ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, ont droit au paiement d'une prime versée aux salariés permanents de l'entreprise, c'est sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues pour l'attribution de celle-ci ; qu'aux termes du troisième, il est institué dans chaque entreprise un treizième mois égal au salaire de base réel mensuel



L'officier réclamiste

au 31 décembre de l'année en cours et qui sera dû après la période d'essai et payé au prorata du nombre de mois entiers de présence effectués en cas d'engagement, de départ volontaire ou de licenciement en cours d'année ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer aux salariées des rappels de salaires au titre de la prime de treizième mois, la cour d'appel a retenu que cette réclamation devait être admise dès lors qu'il y avait requalification des contrats de travail temporaire en contrats de travail à durée indéterminée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, les salariées intérimaires remplissaient les conditions posées par l'accord du 16 juin 1993 pour l'attribution de la prime de treizième mois, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'elle a condamné la société Multipostage à payer à chacune des salariées intérimaires un rappel de salaires au titre de la prime de treizième mois, l'arrêt rendu le 7 décembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf novembre deux mille six.