

Pause Sociale

Égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés permanents, quels sont les avantages concernés ?



Afin de faire face à des besoins ponctuels de personnel ou de qualification, les entreprises peuvent recourir au **contrat de travail temporaire (CTT)**. Les avantages à recourir à des salariés en intérim sont nombreux pour les employeurs, notamment **en période estivale, synonyme de hausse d'activité** dans certains secteurs : agroalimentaire, restauration/hôtellerie, logistique...

Le Code du travail impose **une égalité de traitement et de rémunération entre les intérimaires et les salariés permanents**. Concrètement, quels sont les avantages concernés par ce principe ? Nos experts en gestion sociale et nos avocats en droit du travail vous répondent.

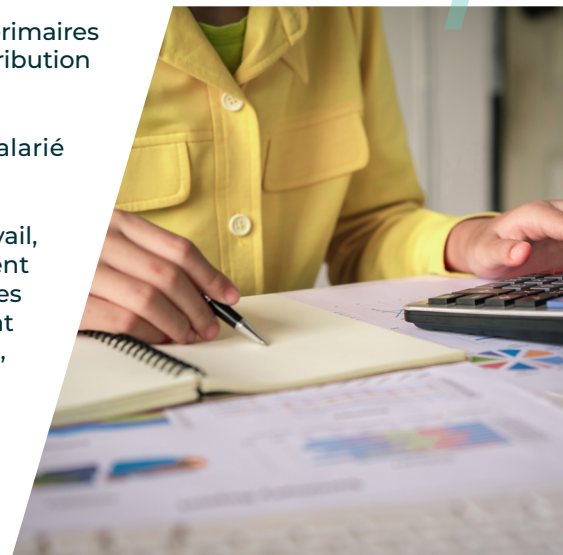
Quels sont les avantages concernés par l'égalité de traitement et de rémunération entre les salariés permanents et les intérimaires ?

LES AVANTAGES FINANCIERS

Selon les articles L1251-18 et L. 1251-43 alinéa 6 du Code du travail, **le montant de la rémunération d'un salarié intérimaire**, y compris les primes et accessoires de salaire, **doit être égale à ce que percevrait dans l'entreprise utilisatrice**, après période d'essai, **un salarié de qualification professionnelle équivalente et occupant le même poste de travail**.

Ainsi, en termes de **rémunération purement financière**, les salariés intérimaires peuvent prétendre au versement, et ce dans les mêmes conditions d'attribution que le personnel permanent, **des sommes suivantes** :

- **Le traitement de base et le salaire minimum** que percevrait un salarié embauché en CDI sur ce même poste.
- **Les accessoires et compléments de salaire** afférents au poste de travail, mais également versés à titre exceptionnel. Cela concerne notamment les primes de risque, les primes de qualité ou de rendement, les primes de froid, les primes de nuit, le remboursement des frais de déplacement et autres frais professionnels, les primes d'habillement et de déshabillage, les primes de panier...
- **Les autres primes complémentaires** si le salarié intérimaire remplit les conditions d'éligibilité : les primes de vacances, les primes de fin d'année (13ème mois), les primes exceptionnelles, les primes liées à l'ancienneté...





LES AVANTAGES EN NATURE

Outre les primes et salaires, les salariés intérimaires ont également accès, dans les mêmes conditions que les salariés permanents, **aux accessoires de salaire versés sous forme d'avantage en nature** par l'entreprise elle-même.

Cela concerne notamment :

- **Les tickets-restaurant.**
- **Les chèques vacances, les bons d'achat et autres cadeaux délivrés par l'employeur**, s'ils ne sont pas délivrés par le CSE de l'entreprise (paniers repas, les chocolats de Pâques et/ou de Noël...).
- **Les biens et services produits par l'entreprise**, mis à disposition des salariés à titre gracieux ou à tarif préférentiel.
- **Les éléments en lien avec les dispositions collectives.**
- **Les installations collectives de l'entreprise**, à savoir les vestiaires et sanitaires, les salles de pause et de restauration, le matériel mis à disposition des salariés, les services proposés par la société (crèche d'entreprise, salle de sport, prestations d'hébergement...).
- **Les événements collectifs** d'entreprise tels que les repas de Noël ou autres événements d'équipe organisés.

L'exemple de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

En vertu du principe d'égalité de traitement, **les intérimaires bénéficient de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) comme les salariés permanents** dès lors qu'ils remplissent **les conditions fixées par l'entreprise utilisatrice.**

Les entreprises qui versent cette prime à leurs salariés permanents doivent **informer sans délai l'entreprise de travail temporaire, communiquer l'identité des intérimaires concernés et préciser le montant de la prime** pour chacun d'eux afin que l'agence d'intérim puisse effectuer le paiement.

La PPV doit être attribuée **aux intérimaires présents au sein de l'entreprise utilisatrice**, suivant ce que prévoit l'accord ou la décision mettant en place la PPV :

- À la date de versement de la prime
- À la date du dépôt de l'accord auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS)
- À la date de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) qui prévoit les modalités de versement de la PPV

Quels sont les éléments exclus de ce principe d'égalité ?



Si le principe d'égalité de traitement et de rémunération permet aux salariés intérimaires de bénéficier d'un certain nombre d'avantages en vigueur au sein des entreprises utilisatrices, **leur employeur reste l'agence d'intérim.**

Certains avantages en vigueur dans l'entreprise restent donc inaccessibles aux intérimaires et seront, le cas échéant, **pris en charge par l'agence de travail temporaire.** Il s'agit par exemple :

- **De la mutuelle d'entreprise et de la couverture prévoyance**, qui seront assurées par la couverture spécifique intérimaire (Intérimaires Santé pour la mutuelle et Intérimaires Prévoyance pour la prévoyance).
- **Du remboursement des frais de transports collectifs ou de location de vélo** à hauteur de 50% dans les zones où il est en vigueur. Ce remboursement est pris en charge et versé à l'intérimaire directement par l'agence de travail temporaire.
- **Du versement des primes de participation et d'intéressement** des entreprises utilisatrices.
- **Des activités sociales et culturelles du CSE** de l'entreprise utilisatrice.

À ne pas oublier !



Pour l'application des règles liées à une condition d'effectif, les travailleurs temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (excepté s'ils remplacent un salarié absent).

**Votre équipe implid
reste à vos côtés**

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans l'accomplissement de vos démarches. N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.