



## Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

### **Salarié dans le secteur privé : En CDD ou en intérim, l'égalité de traitement doit prévaloir avec les CDI !**

**Public concerné** : organisations syndicales et délégués syndicaux du secteur privé, salariés **Thème** : égalité de traitement, CDD, intérim **Abstract** : Un salarié en CDD ou en interim doit bénéficier des mêmes avantages que ses collègues en CDI. Toute différence de traitement pour ce motif est interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Il peut être « tentant » pour l'employeur de traiter plus favorablement les salariés en CDI que leurs collègues embauchés par des contrats précaires : CDD ou interim. **Pourtant, cette pratique est rigoureusement interdite et la précarité de l'emploi n'est pas un motif valable d'inégalité de traitement.**

#### **L'inégalité de traitement défavorable aux salariés en CDD ou en interim est interdite**

Les salariés en CDD ou en intérim ont les mêmes droits que leurs collègues en CDI.

Selon l'article L.1242-14 du code du travail : « *les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.* » (des dispositions similaires existent pour l'intérim).

Selon la jurisprudence, « *les dispositions de l'article L.1242-14 du code du travail sont d'une portée générale et ne sauraient être mises en échec par une convention collective plus restrictive.* » (Cass. crim. 14 mai 1985, JS 1986, F4)

Ainsi, une convention ou un accord collectif ne peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux salariés en CDI. De telles clauses seraient nulles et/ou inopposables aux salariés concernés.

L'interdiction des différences de traitement des salariés en CDD ou en interim concerne naturellement **la rémunération.**

A qualification professionnelle et fonctions équivalentes, **un salarié en CDD ou en interim doit percevoir le même salaire que son collègue en CDI** : « *La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.* » (Art. L.1242-15 du code du travail, Cass. soc., 9 oct. 1996, n° 93-40.597, Cass. soc., 26 févr. 1997, n° 94-41.882 Cass. soc., 22 mai 1991, n° 88-40.861)

**La comparaison des rémunérations ne doit pas prendre compte l'indemnité de fin de contrat** (Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 10-18.672).

## **Quels moyens pour faire cesser une inégalité de traitement des CDD ou des intérimaires ?**

### **a) Les moyens d'action des salariés concernés par cette inégalité de traitement**

Les salariés en CDD ou en intérim ont plusieurs moyens pour rétablir une égalité de traitement :

- 1) Mettre en demeure l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception d'étendre l'avantage dont bénéficient les salariés en CDI à leur situation,
- 2) Saisir l'inspection du travail,
- 3) Saisir le Défenseur des droits,
- 4) Saisir le Conseil de prud'hommes territorialement compétent,
- 5) Porter plainte au commissariat ou par courrier au Procureur de la République sur le fondement de l'article L.1248-8 du code du travail.

### **b) Les moyens d'action pour les syndicats**

- 1) L'action en substitution.** Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent se substituer aux salariés concernés, après les avoir informés, pour obtenir devant les juridictions compétentes leur indemnisation de cette différence de traitement (action dite « *en substitution* » prévue à l'article L. 1247-1 et D. 1247-1 CT).
- 2) L'action dans l'intérêt collectif.** Tout syndicat a, dans les limites de ses statuts, le pouvoir d'obtenir réparation de l'atteinte causée à l'intérêt collectif de la profession par cette inégalité de traitement. Le montant de cette indemnisation, qui ne peut être symbolique, dépend de la gravité des manquements et du nombre de salariés concernés.

*Tous les autres articles du secteur LDAJ et les veilles juridiques mensuelles sont en ligne sur le site fédéral.*

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Juin 2024