

## L'intérimaire a normalement droit à tous les avantages rémunératoires accordés par l'utilisateur à ses propres travailleurs

Le 10 dec 2018

Rémunérations

**Dans un arrêt inédit, la Cour du travail de Gand s'est prononcée sur l'interdiction de discrimination d'un travailleur intérimaire sur le plan de la rémunération. Ce travailleur ne peut être traité moins favorablement qu'un travailleur « fixe » engagé à durée déterminée, qui lui-même ne peut être traité moins favorablement qu'un travailleur « fixe » engagé à durée indéterminée.**

### Les faits

Un travailleur intérimaire est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice via de nombreux contrats de travail intérimaire. Dans le cadre de cette relation de travail, le travailleur intérimaire postule l'octroi de chèques-repas.

L'entreprise utilisatrice refuse d'accorder ces chèques-repas à l'intérimaire, au motif que la CCT d'entreprise ne prévoit l'octroi de ceux-ci qu'aux travailleurs engagés à durée indéterminée. Le travailleur intérimaire doit, selon l'entreprise utilisatrice, être comparé à un travailleur à durée déterminée, qui ne peut prétendre à l'octroi de chèques-repas.

### La décision

La Cour rappelle que, conformément à la loi sur le travail intérimaire, la rémunération du travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur, à moins qu'un avantage équivalent n'existe dans la commission paritaire du travail intérimaire. La rémunération du travailleur intérimaire, englobant tant le salaire que les avantages accordés en contrepartie du travail, doit être comparée à celle d'un travailleur engagé à durée déterminée par l'entreprise utilisatrice.

La Cour analyse ensuite la CCT d'entreprise relative à l'octroi de chèques repas à l'aune de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs engagés sous contrat de travail à durée déterminée. Selon cette loi, les travailleurs à durée déterminée ne peuvent pas être traités de manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

L'entreprise ne parvenant pas à démontrer de raisons objectives justifiant l'octroi de chèques-repas aux seuls travailleurs à durée indéterminée, la Cour déduit que la CCT d'entreprise est contraire à une disposition légale supérieure (la loi du 5 juin 2002). Elle est donc nulle et ne peut être appliquée.

Par l'application combinée des deux principes susmentionnés, la Cour conclut que le travailleur intérimaire doit être comparé à un travailleur engagé à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice, de sorte qu'il avait droit à l'octroi de chèques-repas.

## **Que retenir ?**

La rémunération d'un travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il pourrait prétendre s'il était engagé directement par l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions, à moins qu'un avantage équivalent n'existe dans la commission paritaire du travail intérimaire. Ce principe d'égalité vise non seulement la rémunération en espèces, mais également tous les avantages acquis en vertu du contrat, dont notamment les titres-repas.

L'application conjointe des principes d'égalité et de non-discrimination aux travailleurs engagés à durée déterminée a pour conséquence que le travailleur intérimaire a droit aux mêmes avantages rémunérateurs qu'un travailleur engagé à durée indéterminée.

## **Source :**

C. trav. Gand (2ech.), 8 octobre 2018, R.G. 2017/AG/73, *inédit*.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)