Absence de CSE intérimaire et égalité de traitement

Par LaChouettebleue

Bonsoir,

Je ressens une injustice concernant une situation que j'estime comme étant une différence de traitement entre intérimaires et CDD recrutés en même temps sous 2 formes de contrats différents et pour les mêmes missions.

Il s'agit des avantages et de la rémunération.

Si on tient compte des lois L.1251-18 et L.1251-43 6° du code du travail dans ce domaine .

Pourquoi dans ce cas :

1° les modalités de la rémunération ne sont pas identiques .
Les intérimaires ont un taux horaires brut supérieur aux CDD qui est sensé compensé l'absence de versement des primes semestrielles versées aux CDD (le compte n'y est pas vraiment).

2° Les intérimaires sont Exclues des distributions de chèques cadeaux et autres avantages alloués par le CSE alors que les CDD y ont eu droit. Pour Précision , l'agence d'intérim d'insertion n'a pas de CSE et donc les intérimaires n'ont pas d'avantages liés à un CSE.

En conclusion , Il y a bien une différence de traitement dans cette situation à l'égard des intérimaires.

Pouvez vous me dire pourquoi le CSE sachant que l'ETTI (dans les locaux de la même entreprise) nous exclu de ces avantages ?

Merci vivement de vos lumières.

LaChouette bleue

Par Prana67

Bonjour,

Concernant votre première question, en principe les intérimaires, CDD et CDI ont les même droits en matière de salaire, primes, etc que les autres salriés de l'entreprise utilisatrice.
Pouvez vous préciser quels sont les critères de cette prime que les CDD touchent, (et les CDI aussi je suppose) et que les intérimaires ne touchent pas ?

Concernant votre deuxième question, c'est normal. Les salaires des intérimaires ne rentrent pas dans le calcul du budget ASC du CSE de l'entreprise utilisatrice. C'est donc en toute logique qu'ils ne vous font pas bénéficier de leurs avantages.
Par contre vous devez bénéficier du CSE de la boite intérim.

Idem concernant la participation et un éventuel intéressement, ça dépend de l'agence intérim, pas de l'entreprise utilisatrice.

Par LaChouettebleue

Bonjour,

Merci tout d'abord pour cette réponse.
Il s'agit d'une boîte d'intérim d'insertion ETTI qui est située dans les mêmes locaux que l'entreprise utilisatrice.

Les primes sont des primes semestrielles versées en juin et en décembre.

Et la boîte d'intérim n'a pas de CSE car effectif insiffisant.
Et donc sachant que les intérimaires recrutés ne pouvaient bénéficier du CSE ça veut donc bien dire que nous sommes censés pouvoir bénéficier du cse de l'entreprise où recevoir une compensation .
Les CDD et intérimaires ont été recrutés au même moment pour les mêmes missions. D'où ce sentiment d'inégalité de traitement.

Lachouettebleue

Par Prana67

Concernant la prime il faut voir les modalités mises en place, mais vous devez en bénéficier comme les autres salariés, sauf si c'est de la participation, de l'intéressement ou du CSE.

Même si l'intérim n'a pas de CSE vous ne pouvez pas bénéficier du CSE de l'entreprise utilisatrice.

Le CSE peut éventuellement négocier un accord dans ce sens avec l'employeur, mais aucune obligation légale

---
Par LaChouettebleue

Bonjour,

Merci pour cette réponse complétée.
Si pas d'obligation légale pour les intérimaires n'ayant pas de CSE . Il y a obligation d'être traité de manières identiques aussi.

En quoi serions nous traités de manières égales dans ce cas comme le précise les articles du code du travail dans ce domaine.

L'inégalité de traitement est bien réelle dans ce cas précis.

Quel article de loi du travail précise l'exclusion des intérimaires désavantagés par l'absence d'un CSE. Pourquoi l'entreprise utilisatrice sachant celà ne peut elle pas inclure ces intérimaires là dans les avantages CSE ?

Je m'excuse de demander une précision complémentaire mais l'inégalité dans ce cas précis existe à mon sens.
Merci d'avance

Lachouettebleue

Par Prana67

Il n'y a pas inégalité de traitement. Le CSE reste dans son champ d'application qui n'inclut pas les intérimaires.

L'entreprise utilisatrice n'est pas responsable de ce que le CSE décide, il n'a qu'un avis consultatif sur les ASC. Donc même si l'employeur voulait vous donner la même chose qu'aux autres salariés il ne pourrait pas le faire, du moins pas en passant par le CSE.
Ensuite je vois un autre problème. L'entreprise devrait vérifier au cas par cas si l'intérimaire dispose d'un CSE et également vérifier ce que ce CSE donne à chaque intérimaire. Assez compliqué à mettre en oeuvre surtout si l'entreprise a l'habitude de travailler avec différentes boites intérim.

Par contre tout ce qui rentre dans le champ de l'entreprise les intérimaires y ont droit comme tous les salariés en CDD ou CDI.

Par LaChouettebleue

Bonjour,

Je comprends.
Quelle source de droit précise l'exclusion des intérimaires des avantages liés au CSE ? puisque l'égalité de traitement résiderait dans l'existence de ces mêmes avantages pour certains intérimaires.
Mon agence d'intérim est une émanation de services partenaires Officiel et présent dans les locaux pour ce recrutement

exceptionnel d'intérimaires qui a eu lieu en même temps que les recrutements CDD.

Est il possible pour finir sur mon sujet promis avoir la source de droit du travail qui exclu tous les intérimaires y compris ceux qui n'ont pas de CSE des avantages liés à ça ?. Et donc au final le respect de l'égalité est absent pour notre catégorie d'intérimaires sans CSE. Une lacune à combler petit être justement.

Merci.

Lachouettebleue

Par Prana67

Aucune source de droit n'exclut spécifiquement les intérimaires.
Le CSE concerne les salariés de l'entreprise. Votre employeur c'est l'agence d'intérim, c'est donc le CSE de l'intérim qui prévaut pour vous. Pas de chance, il n'y en a pas.
Le CSE de l'entreprise utilisatrice PEUT inclure les intérimaires, mais il n'est PAS obligé de le faire.

Par LaChouettebleue

Bonsoir,

Si il n'est pas obligé alors il ne respecte plus le principe d'égalité de traitement dans ce cas. Il connaissait l'absence de CSE de la boîte d'intérim car c'est un service issue de cette même entreprise. . N'y a t'il pas une exigence implicite dans ce cas ? C'est une évidence pour moi . Apparemment pas pour vous

Merci.

Lachouettebleue

Par Prana67

Encore une fois, votre employeur c'est l'agence d'intérim, pas l'entreprise utilisatrice.

Comme il n'y a pas de CSE dans la boite intérim il n'y a pas inégalité de traitement entre les intérimaires de cette boite.

Par LaChouettebleue

Bonsoir,

Encore une fois , je ne parle pas de tous les intérimaires. Je parle de notre recrutement par l'entreprise utilisatrice qui a recruté au même moment pour les mêmes missions . Je parle d'inégalité entre les CDD et nous pour ces mêmes missions. Je ne parle pas d'inégalité pour tous les recrutements fait par cette boîte d'intérim. À travail égal rémunération égale. C'est ce principe de droit qui n'est pas respecté . Car implicitement on doit bénéficier des mêmes avantages liés à la rémunération que nos collègues CDD sur ce recrutement.

Merci.

Lachouettebleue

Par Prana67

Oui concernant la rémunération, je n'ai jamais dit autre chose.

Non concernant la participation ou l'intéressement.

Non concernant le CSE sauf si le CSE en décide autrement, par exemple en intégrant les salaires des intérimaires dans la base de calcul du budget ASC. Bien sur le CSE ne peut pas prendre cette décision tout seul, il faut l'accord de l'employeur de l'entreprise utilisatrice.

Le CSE ne peut pas faire une exception pour votre boite intérim. S'ils décident d'intégrer les intérimaires ils devront tous les intégrer, même ceux qui ont un CSE dans leur boite intérim. Et du coup ces intérimaires seraient avantagé vu qu'ils

bénéficieraient de deux CSE.

La solution pour vous, si le CSE est quelque chose de déterminant c'est d'intégrer une entreprise qui a un CSE ou d'inciter votre employeur (l'agence intérim) à en créer un.