



# La Lettre de la DAJ - Avantages compensatoires pour la rémunération des intérimaires par rapport aux travailleurs recrutés directement

06/01/2022

Par un arrêt dans l'affaire C-311/21 TimePartner Personalmanagement, la CJUE a jugé que les conventions collectives doivent garantir aux travailleurs intérimaires des contreparties permettant de pallier les différences de rémunération avec celles que perçoivent les travailleurs recrutés directement et d'assurer une protection globale et équitable.

En l'espèce, une entreprise a employé une travailleuse intérimaire sur le fondement d'un contrat à durée déterminée, celle-ci était chargée de préparer les commandes auprès d'une entreprise utilisatrice dans le secteur du commerce de détail.

Cette salariée intérimaire a intenté une action en justice devant les juridictions allemandes pour avoir été placée dans une entreprise de travail temporaire avec un salaire inférieur à celui accordé aux travailleurs de l'entreprise utilisatrice. La rémunération perçue par la requérante dérogeait au principe d'égalité de traitement reconnu en droit allemand et, notamment, sur la mise à disposition de travailleurs consacrant une égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les autres salariés sur le fondement de la convention collective pour les travailleurs du secteur du commerce de détail dans le Land de Bavière.

La requérante souhaitait voir sa rémunération revalorisée afin que celle-ci soit égale à celle des travailleurs directement recrutés par l'entreprise utilisatrice. Ainsi, sur le fondement de l'article 5 de la directive 2008/104 CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, la requérante a invoqué la violation du principe d'égalité de traitement des travaux intérimaires. Déboutée de sa demande en première instance, insatisfaite de cette décision, elle a introduit un recours devant la Cour fédérale du

travail, qui a posé une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

Il s'agissait de savoir si les conditions essentielles de travail et d'emploi prévus dans l'article 5 de la directive 2008/104 CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire pouvaient justifier une dérogation à l'égalité de traitement entre des travailleurs intérimaires et les salariés de l'entreprise utilisatrice.

La CJUE répond à cette question en définissant les conditions qui doivent être réunies par une convention collective conclue par les partenaires sociaux pour qu'une telle dérogation au principe d'égalité de traitement des travailleurs intérimaires en droit allemand puisse être justifiée.

La Cour vient préciser la notion de « protection globale des travailleurs intérimaires » en jugeant que le pendant de la dérogation au principe d'égalité de traitement est l'obligation pour les conventions collectives de garantir cette protection.

Enfin, la Cour précise que ces conventions collectives doivent pouvoir faire l'objet de contrôle juridictionnel effectif afin d'éviter tout abus et garantir l'État de droit.

Par cet [arrêt du 15 décembre 2022](#) la Cour de justice de l'Union européenne a également rappelé le double objectif de la directive 2008/104 qui est d'une part, d'assurer la protection des travailleurs intérimaires, et d'autre part, d'assurer le respect de la diversité des marchés du travail.