



Cahier de revendication secteur intérimaire

CCT 2015-2016

▪ **Prime de fin d'année:**

- Octroi d'une prime de fin d'année digne de ce nom (8,33%)
- Amélioration des conditions d'octroi:
 - En cas de deux périodes de référence consécutives durant lesquelles le travailleur intérimaire preste <65 jours, les jours des deux périodes de référence doivent être additionnés pour l'ouverture des droits. Si cette somme est \geq à 65 jours, une prime de fin d'année doit être versée sur base de la période de référence durant laquelle le plus de jours ont été prestés (ex. 2013-2014 : 50 jours; 2014-2015: 30 jours; la prime de fin d'année (2015) serait versée sur base des 50 jours.
 - Droit sur base de 494 heures (= 65 X 38h/5) au lieu de 520 heures
 - Les jours assimilés doivent effectivement être pris en compte

▪ **Équilibre structurel entre les entrées et dépenses du Fonds Social pour les intérimaires**

▪ **Revoir le système de l'indemnité complémentaire en cas de maladie**

- Salaire garanti en cas de maladie pendant la durée du contrat, quel que soit le statut du travailleur,
- Indemnité complémentaire en cas de maladie (éventuellement forfaitaire) qui se poursuit après la fin du contrat.
- Indemnité complémentaire en cas de maladie (éventuellement forfaitaire) qui se déclare immédiatement après la fin du contrat (éventuellement à charge du fonds social)
- Indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du fonds social (période maximale, condition d'ancienneté sectorielle)

▪ **Frais de déplacement:**

- Remboursement des frais de déplacements à 100% quel que soit le moyen de transport utilisé
- Pour les travailleurs intérimaires ayant des missions très courtes, il est souvent peu opportun de prendre des abonnements aux transports en commun, bien que le

remboursement des frais de déplacement soit basé sur les prix des abonnements (cartes-trains hebdomadaires ou mensuelles). Pour ces contrats de courte durée, une intervention « corrigée » de l'employeur doit être prévue (p.ex. sur base du billet de train plutôt que de l'abonnement)

- 100% pour les systèmes de tiers-payant.

▪ **Pension complémentaire:**

- Instaurer une pension complémentaire doit s'inscrire dans le processus d'harmonisation et doit avoir une plus-value globale par rapport au régime actuel,
- Cotisation minimale pour tout le monde; cotisation plus élevée ou compensation pour les secteurs qui la dépassent.
- Transférables vers d'autres secteurs.
- Organisateur neutre du fonds de pension.

▪ **Utilisateur payeur (à travail égal, salaire égal)**

- Avantages accordés aux travailleurs fixes de l'utilisateur sur la base de régimes collectifs ou par d'autres FSE doivent aussi être accordés aux travailleurs intérimaires (e.a Indemnités pour frais).
- Equivalent des indemnités qui sont déplacée du sectoriel au niveau des entreprises sur base d'une enveloppe (élaborer un mécanisme)

▪ **Vacances annuelles**

- l'ONVA pour tous les travailleurs intérimaires (article 26, deuxième alinéa Loi sur le travail intérimaire),
- Avec des vacances sous contrat pour tous les travailleurs intérimaires, dans tous les cas.

▪ **Formation**

- Renforcement du contrôle – paiement plus efficace et meilleure évaluation de fond des droits de tirage et utilisation des moyens de formation
- Indemnités de déplacement pour tous les travailleurs intérimaires qui suivent des formations,
- Formation « sécurité » obligatoire.

▪ **Mystery shopping pour discrimination et fausses offres d'emploi organisé par les partenaires sociaux**

▪ **Augmentation de la prime syndicale (avantage social)**

▪ **Lutte contre la concurrence déloyale**

- S'attaquer aux bureaux de détachement