



## Cahier de revendications secteur intérimaire

CCT 2019-2020

---

1. **Pouvoir d'achat: amélioration de la prime de fin d'année**

Amélioration des conditions d'octroi: en cas de deux périodes de référence consécutives durant lesquelles le travailleur intérimaire preste une période < 65 jours, les jours des deux périodes de référence doivent être additionnés pour l'ouverture du droit. Si le total est  $\geq$  à 65 jours, une prime de fin d'année doit être versée sur base de la période de référence au cours de laquelle le plus de jours ont été prestés (exemple : 2016-2017 : 50 jours, 2017-2018 : 30 jours ; la prime de fin d'année (2018) sera payée sur base de 50 jours).

2. **Prime de précarité**

Les intérimaires passent à côté de nombreux avantages. Les avantages qui existent au niveau de l'entreprise ne sont pas tous octroyés aux intérimaires. Comme par exemple les assurances hospitalisation, les avantages salariaux stipulés dans le cadre d'un menu sectoriel pouvant être remplis au niveau de l'entreprise. Nous estimons que les avantages collectifs de ce type doivent donner lieu à une compensation. Dans le cas contraire, le risque sera que les intérimaires coûteront moins chers comparés aux travailleurs permanents.

Etant donné la traçabilité et le contrôle en faveur des intérimaires, nous optons pour la collectivisation de ces avantages via l'octroi d'une prime.

3. **Frais de déplacement**

Les intérimaires ont, en général, des frais de déplacement domicile-lieu de travail plus élevés que les travailleurs permanents. Souvent, il n'est pas intéressant pour les intérimaires d'acheter un abonnement pour les transports publics alors que le remboursement de leur frais de déplacement se fait sur base du prix de l'abonnement (carte hebdomadaire ou mensuelle).

Nous demandons un remboursement à 100% des coûts réels du déplacement peu importe le moyen de transport utilisé.

La majorité des secteurs prévoit une indemnité vélo. Dans les secteurs sans indemnité vélo, les grandes entreprises en octroient souvent une. De plus, l'indemnité vélo est un stimulant pour que les travailleurs se déplacent de façon plus écologique et saine. Les différentes réglementations entraînent des tracasseries administratives lourdes et inutiles pour les bureaux d'intérim et des incertitudes quant au respect des droits des travailleurs intérimaires. Une indemnité vélo uniforme accompagnée de l'immunisation fiscale (0,24euro par km) est une situation win-win pour le travailleur intérimaire et pour le bureau d'intérim.

#### 4. Indemnité complémentaire en cas de maladie

- Salaire garanti en cas de maladie pendant la durée du contrat à partir du premier jour. Une attention particulière devra être accordée au salaire garanti en cas d'accident du travail car il arrive souvent que le travailleur intérimaire se retrouve sans revenus étant donné que, d'une part, l'assureur (accidents de travail) et la mutuelle émettent des réserves, et que d'autre part, les bureaux d'intérim ne proposent pas de nouveaux contrats.
- Indemnité complémentaire (éventuellement forfaitaire) en cas de maladie qui se poursuit au-delà de la fin du contrat de travail.
- Indemnité complémentaire (éventuellement forfaitaire) en cas de maladie 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, conditions d'ancienneté sectorielle).
- La prise en compte de l'ancienneté en tant que travailleur intérimaire pour l'obtention du salaire garanti est une manière simple de faire coïncider les réglementations en matière de salaire garanti avec celles pour les travailleurs fixes.

#### 5. Simplification des cotisations de pension pour le deuxième pilier

Nous souhaitons une simplification et une harmonisation des avantages accordés sur la base du deuxième pilier de pension accordé chez l'utilisateur. Cela pourrait se faire, entre autres, via une prime de pension à concurrence de 2% pour chacun. De la sorte, ne devront conclure de *cct prime de pension* que seuls les secteurs (entreprises) qui réservent une indemnité complémentaire de pension pour le deuxième pilier supérieure à 2%. Cela se justifie, d'autant plus que nombreux sont les accords (collectifs) d'entreprises dans lesquelles sont convenus des plans de pension pour les travailleurs.

#### 6. Vacances annuelles

- i. ONVA pour tous les travailleurs intérimaires (article 26, deuxième alinéa de la Loi sur le travail intérimaire);
- ii. Prise de jours de congé sous contrat pour tous les travailleurs intérimaires, dans tous les cas

#### 7. Formation

Suppression et remplacement du droit de tirage individuel en matière de formation par:

- i. Un droit individuel de 5 jours de formation/année pour chaque travailleur intérimaire (réalisation de l'objectif de formation sectorielle et trajectoire de croissance conformément à la loi sur le travail faisable et maniable)
- ii. Formation "sécurité" obligatoire pour tous les travailleurs intérimaires mis au travail dans un environnement autre qu'administratif. Cela peut, avec l'accord de la DS chez l'utilisateur, être remplacé par un jour d'accueil "sécurité" chez l'utilisateur.

#### 8. Lutte contre la concurrence déloyale

- i. Démarche auprès des bureaux de détachement
- ii. Mieux contrôler les sous-traitants étrangers qui font également appel au travail intérimaire
- iii. Lutte contre les statuts précaires

9. Lutte contre les discrimination des travailleurs intérimaires  
L'organisation de Mystery calls doit se faire en collaboration et concertation avec tous les partenaires sociaux
10. Obligation de reprendre les travailleurs intérimaires dans le plan social en cas de restructuration.
11. Confirmation de l'engagement pour un équilibre structurel entre les dépenses et les entrées du fonds social pour les travailleurs intérimaires.
12. Augmentation de la prime syndicale