

DOSSIER DE PRESSE

LE RECOURS ABUSIF ET EXCESSIF AUX CONTRATS JOURNALIERS DANS L'INTERIM

1. INTRODUCTION

Le dossier relatif aux contrats journaliers est actuellement sur la table du Conseil national du travail (CNT). L'intention est que les interlocuteurs sociaux - employeurs et organisations syndicales - parviennent à un accord dans les semaines (ou mois) à venir afin de limiter l'utilisation (abusives) des contrats journaliers.

Les organisations syndicales veulent conclure avec les employeurs (les entreprises utilisatrices) et Federgon (la fédération du secteur du travail intérimaire) un accord dans lequel les intérêts du travailleur intérimaire sont centraux et qui entérine une fois pour toutes l'utilisation excessive des contrats journaliers.

Le présent dossier de presse aborde les points suivants :

- **L'explosion du recours aux contrats journaliers qui a explosé** et qui s'est transformé en un modèle économique considérable, tant pour le secteur du travail intérimaire que pour les entreprises utilisatrices.
- **Les inconvénients du recours excessif aux contrats journaliers pour les travailleurs intérimaires concernés, mais aussi pour notre sécurité sociale.** Dans ce dossier des travailleurs intérimaires s'expriment sur l'impact négatif des contrats journaliers sur leur situation sociale et financière.
- **Des propositions pour limiter le recours excessif aux contrats journaliers.**

2. LES CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS : UNE EXCEPTION OU UN MODÈLE ÉCONOMIQUE CONSIDÉRABLE ?

Bien que les contrats journaliers ne soient pas interdits en soi (mais soumis à des conditions strictes), nous constatons qu'ils sont utilisés de manière disproportionnée depuis plusieurs années.

- Entre 2015 et 2020, les contrats journaliers successifs (CJS) représentaient environ 25 % du nombre total de contrats intérimaires.
- En 2016, 2017 et 2018, il y a eu environ trois millions de CJS chaque année. En 2019 et 2020, il y a à chaque fois eu au moins 2,5 millions de CJS.

année	Contrats Intérim	contrats journaliers	Contrats journaliers successifs*	Entreprises utilisatrices	% Contrats journaliers successifs par rapport au total
2015	10 443 246	5 861 716	2 606 956	27 295	24,96%
2016	11 431 846	6 493 144	2 920 492	29 489	25,55%
2017	12 003 141	6 738 359	3 055 142	31 322	25,45%
2018	12 296 962	6 861 288	3 023 905	32 065	24,59%
2019	11 806 823	6 432 774	2 585 757	31 751	21,90%
2020	10 423 584	5 714 128	2 535 343	29 436	24,32%

Source : CNT

Les chiffres ci-dessus ne tiennent pas compte des étudiants jobistes. * CJS auprès de la même entreprise (= utilisateur)

- Chaque année, des dizaines de milliers de travailleurs intérimaires sont donc employés sur la base de CJS, parfois même pour plusieurs semaines ou plusieurs mois d'affilée.
- Pourtant, les organisations syndicales et les employeurs approuvent formellement le principe selon lequel l'utilisation des CJS doit être une exception pour des raisons économiques et ne peut servir à garantir de façon générale la production ou la prestation de services dans une entreprise. Il est frappant que même pendant la pandémie, alors qu'une grande partie de l'activité économique était à l'arrêt, le nombre de CJS est resté relativement stable. Ce constat renforce l'impression que les CJS ne servent plus seulement à faire face aux périodes de pointe imprévisibles, mais qu'ils font partie d'un modèle économique.

Toutefois, les **chiffres ci-dessus montrent que les CJS sont devenus bien plus qu'un simple outil de flexibilité permettant à un nombre limité d'entreprises** de faire face à des fluctuations et à des incertitudes spécifiques du volume de travail. **Aujourd'hui, ces contrats constituent un modèle économique important, tant pour le secteur intérimaire (1/4 de tous les contrats intérimaires sont des contrats journaliers successifs) que pour les entreprises (utilisateurs) qui y ont recours.**

3. INSECURITE FINANCIERE ET SOCIALE POUR LE TRAVAILLEUR INTERIMAIRE ET REPORT DES COUTS SUR LA SECURITE SOCIALE

Les contrats journaliers entraînent une grande incertitude pour les travailleurs intérimaires concernés, surtout lorsque ces contrats s'enchaînent sur une plus longue période. Cette incertitude n'est pas seulement financière, mais aussi sociale et psychologique. En outre, l'employeur répercute souvent sur la sécurité sociale certains coûts liés à ces contrats journaliers (par exemple en cas de maladie ou de chômage temporaire).

CONSEQUENCES NEGATIVES POUR LE TRAVAILLEUR INTERIMAIRE

Tant d'un point de vue pratique (garde d'enfants, organisation de la vie privée, etc.) que financier (revenus incertains), les contrats journaliers créent de nombreuses difficultés pour le travailleur intérimaire, d'autant plus lorsque ces contrats sont utilisés pendant une longue période. Le recours excessif aux contrats journaliers empêche de nombreux travailleurs intérimaires de développer une relation de travail stable et à long terme.

- Le travailleur intérimaire ne sait jamais à l'avance s'il pourra aller travailler le lendemain (en général, il ne le sait, avec certitude, que le jour même) ni pendant combien de temps il pourra travailler.
- Les travailleurs intérimaires qui tombent malades n'obtiennent pas de nouveau contrat journalier et doivent se contenter de l'indemnité de maladie (moindre) en tant que chômeurs au lieu du salaire garanti en tant que salariés.
- En cas de chômage temporaire (omniprésent dans les années corona 2020 et 2021), il en va de même. Pour ces jours-là, il n'y a pas de contrat et le travailleur intérimaire doit se contenter d'une allocation de chômage inférieure au lieu d'une allocation de chômage temporaire supérieure.
- Plus généralement, les travailleurs intérimaires n'ont pas droit non plus aux avantages financiers propres à l'entreprise (primes liées aux résultats, plans cafétéria, participation aux bénéfices, etc.)

CONSEQUENCES NEGATIVES POUR NOTRE SECURITE SOCIALE

Outre les conséquences négatives pour le travailleur intérimaire même, on constate aussi un impact négatif sur notre sécurité sociale. Parce qu'elles recourent massivement aux contrats journaliers, les entreprises répercutent le coût des heures non productives (maladie, petit chômage, congé, ...) sur la sécurité sociale et donc sur la société. Quelques exemples à titre d'illustration :

- En cas de maladie, il n'y a pas de contrat et donc pas de salaire garanti. Le travailleur ne perçoit qu'une indemnité de maladie en tant que chômeur, financée par la sécurité sociale.
- Lorsqu'un travailleur intérimaire doit se rendre à un enterrement, il n'a pas de contrat et donc pas droit à un jour de 'petit chômage' payé par l'employeur. Il ne recevra qu'une allocation de chômage, financée par la sécurité sociale.
- En cas de congé de naissance, il n'y a pas de contrat non plus et le travailleur n'a par conséquent pas droit à trois jours payés par l'employeur. Il ne recevra qu'une allocation de chômage, financée par la sécurité sociale.

Pour ces raisons, le front commun syndical demande une restriction de l'utilisation abusive et illégale des contrats journaliers, e.a. via l'introduction d'une cotisation sociale supplémentaire (à la charge de l'utilisateur et en faveur de la sécurité sociale) lorsque l'utilisation des contrats journaliers dépasse certains seuils (voir point 5 pour nos propositions).

4. L'HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS ACTUELLES AU CNT

Comme nous l'avons expliqué ci-dessus, des négociations sur les CJS se déroulent actuellement au Conseil national du Travail. Ces négociations devraient définir un cadre réglementaire qui réduira le recours aux CJS. Nous présentons brièvement ci-dessous l'historique de ces négociations.

- En 2018, les organisations syndicales et les employeurs (Federgon et FEB) ont conclu un accord, dans lequel ces derniers s'engagent à réduire de 20 % la part des CJS par rapport au nombre total de contrats intérimaires (à l'exclusion des étudiants jobistes). Cette réduction devait être réalisée en 2019 (par rapport à 2016). Si la réduction de 20 % n'était pas atteinte, des dispositions plus strictes et plus contraignantes seraient convenues.
- Au début de l'année 2020, il est apparu clairement que l'objectif n'avait pas été atteint. Bien que la proportion de CJS au cours de l'année 2019 ait été réduite, ce n'était pas suffisant.
- Conformément aux accords, de nouvelles négociations devaient avoir lieu, cette fois concernant un cadre plus contraignant.
- Au cours de l'année 2020, les négociations furent très difficiles. Il a finalement été décidé de reprendre les discussions à l'automne 2021.
- Voilà où nous sommes. Fin octobre de cette année, le dossier a de nouveau été mis à l'ordre du jour et discuté au sein du CNT. Un accord entre les employeurs et les syndicats devrait être conclu dans les semaines/mois à venir.

5. NOS PROPOSITIONS

Il reste à voir quel sera le contenu de l'éventuel accord du CNT sur les contrats journaliers. Pour les syndicats, il est en tout cas crucial qu'un mécanisme fort soit instauré pour mettre fin au recours excessif aux contrats journaliers.

Nous plaidons pour ce qui suit :

- L'utilisateur doit justifier clairement (dans chaque situation concrète) pourquoi il recourt à des contrats journaliers. Cela permettra de mieux garantir que les contrats journaliers soient l'exception plutôt qu'un modèle économique communément appliqué.
- Le motif du recours aux contrats journaliers doit figurer dans le contrat de travail pour le travail intérimaire. Le travailleur intérimaire doit être mieux informé sur les motifs qui justifient le recours à un contrat journalier au lieu d'un contrat hebdomadaire ou mensuel par exemple. Nous pourrions ainsi mieux défendre les droits des travailleurs intérimaires.
- L'introduction d'une cotisation sociale extraordinaire supplémentaire (à charge de l'utilisateur et perçue par l'ONSS) après le recours à un certain nombre de contrats journaliers. C'est le principe du 'pollueur payeur'. Les entreprises qui recourent excessivement aux contrats journaliers et qui répercutent par conséquent certains coûts sur la sécurité sociale, doivent en payer le prix. Cela signifie aussi que les entreprises peuvent éviter le paiement de cette cotisation en limitant le recours aux contrats journaliers.
- Limitation du nombre de contrats pour un même travailleur chez un même utilisateur pendant une période déterminée.
- Plus de contrôles spécifiques de l'application correcte de la réglementation en vigueur par les services d'inspection sociale, aussi bien avant le recours aux contrats journaliers que pendant celui-ci.

Nous espérons que les employeurs (Federgon et la FEB) adopteront une attitude constructive lors de la concertation et que celle-ci permettra d'aboutir à un cadre fort et clair, afin que le recours démesuré aux contrats journaliers puisse enfin - et conformément aux accords conclus - être ramené à des proportions acceptables.

Possibles témoignages anonymes :

En aucun cas, les données personnelles et le lieu d'emploi et/ou le nom de l'entreprise utilisatrice ne peuvent être divulgués et ce afin de garantir l'anonymat complet des travailleurs concernés.

Témoin 1 (homme, francophone, 50 ans, nettoyeur) - Travaille pour la deuxième fois dans une entreprise qui sous-traite le nettoyage. Pendant la première période de 18 mois, il s'agissait de contrats journaliers. En ce moment, il est occupé avec des contrats hebdomadaires pour une période de 15 mois. Il n'a pas osé prendre de vacances depuis longtemps. A connu divers problèmes tels que l'absence de vêtements de travail pour les intérimaires.

Témoin 2 (homme, francophone, dans la cinquantaine, magasinier) - Le témoin 2 est également confronté à l'utilisation abusive de contrats journaliers avec peu ou pas de perspectives. Le peu de motivation a disparu maintenant ; après deux ans de contrats journaliers, ils attendent toujours le contrat fixe.

Contacts presse :

CSC : Piet Van den Bergh - Tél: 0476.90.06.66

FGTB : Geoffrey Goblet - Tél: 0495.62.26.09

CGSLB : Erik Decoo - Tél : 0475.39.89.51