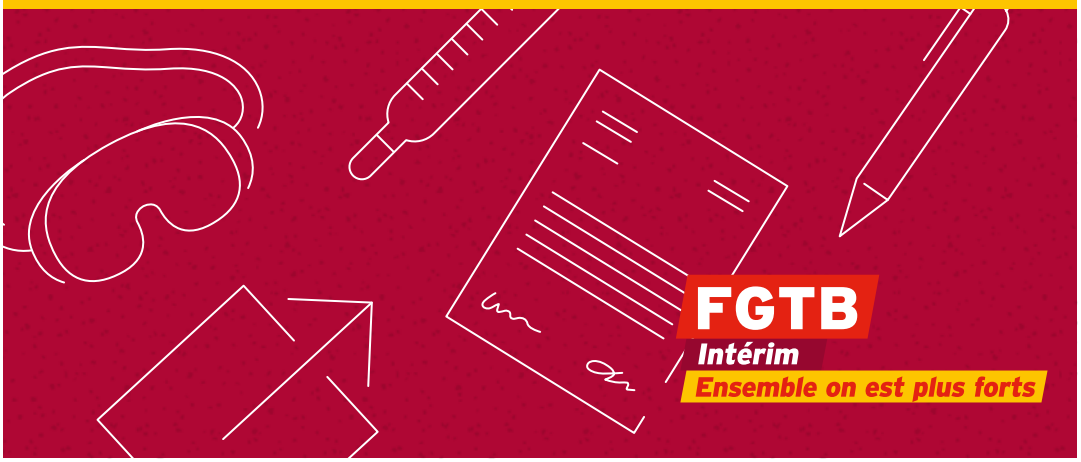
GUIDE SECTORIEL

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

2015-2016



FGTB
Intérim
Ensemble on est plus forts

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

GUIDE SECTORIEL 2015-2016

CHÈRE DÉLÉGUÉE, CHER DÉLÉGUÉ,

Difficile aujourd'hui d'imaginer le marché du travail sans le travail intérimaire.

Pourtant, la FGTB n'est pas et n'a jamais été enthousiaste quant au travail intérimaire. Dès son introduction en Belgique, lors de l'exposition universelle de 1958, le statut de l'intérimaire a été mauvais. Depuis lors, nous n'avons jamais cessé de travailler à l'amélioration de ce statut. Petit à petit, nous avons enregistré des résultats. Le dernier en date, une véritable prime de fin d'année, un 13e mois, pour les intérimaires. Il aura fallu arracher ce droit alors qu'il n'y a rien de plus normal.

Reste que l'enthousiasme n'y est toujours pas. Les projets de flexibilisation du marché de l'emploi avancés par le gouvernement Michel - De Wever toucheront également les intérimaires. Au-delà de notre opposition fondamentale à cette flexibilisation, notamment parce qu'elle ne crée que peu ou pas d'emplois décents, nous voyons les propositions qui touchent l'intérim d'un très mauvais œil. Prenons l'intérim à durée indéterminée ou la suppression de l'interdiction dans certains secteurs. Ces propositions ne sont pas acquises, pas des faits accomplis, d'autant plus qu'elles n'apportent aucune solution à la crise actuelle.

La nouvelle brochure que vous tenez entre les mains vous donne un aperçu complet des droits et obligations dans le secteur. Cet outil doit vous permettre de rendre service à nos militants et affiliés. Afin de maintenir l'intérim dans la bonne voie et même aussi de le stopper en cas d'abus.

Bon travail.

Werner VAN HEETVELDE
Porte-parole FGTB Intérim

INDEX

1. **PROTOCOLE D'ACCORD DANS LE SECTEUR DE L'INTÉRIM - CCT 2015-2016** 7
   1. Pouvoir d'achat 7
   2. Mesures d'accompagnement pour l'introduction des contrats d'interim electroniques
   3. Formation 7
   4 Prime syndicale 7
   5. Prolongation des cct avantages sociaux 7
2. **ACCORD AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL** 8
3. **APERÇU HISTORIQUE** 9
4. **QUELQUES CHIFFRES EN 2015** 10
   1. Le secteur de l'intérim 10
   2. Profil des intérimaires 10
5. **BASES LÉGALES ET CONVENTIONNELLES** 11
6. **NOTIONS** 12
   1. Travail intérimaire 12
   2. Entreprise de travail intérimaire 12
   3. Intérimaire 12
   4. Utilisateur 12
   5. Commission des bons offices 12
   6. Commissions d'agrément 13
7. **LE CONTRAT COMMERCIAL ENTRE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET L'UTILISATEUR** 14
   1. Un contrat écrit 14
   2. Mentions obligatoires 14
   3. Copie du contrat à adresser au travailleur intérimaire 15
8. **LE CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE** 16
   1. Conditions de forme 16
   2. Contenu du contrat de travail 19
   3. Période d'essai 20
9. **QUAND LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EST-IL AUTORISÉ ? (PROCÉDURE)** 21
   1. Remplacement d'un travailleur permanent 21
   2. Surcroît temporaire de travail 27
   3. Travail exceptionnel 28
   4. Dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région compétente 32
   5. Insertion 32
10. **LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LA CONSTRUCTION** 36
    1. Remplacement d'un ouvrier de la construction malade 36
    2. Accroissement temporaire du volume de travail 38
    3. Insertion 38
    4. Restrictions supplémentaires 39
    5. Les mêmes conditions de travail et de salaire 39
    6. Le droit à la sécurité d'existence-construction 40
    7. Sécurité 40
    8. Conditions imposées aux entreprises de construction et aux bureaux d'intérim 40
    9. Sanctions 41
11. **DES BUREAUX INTÉRIMAIRES DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE** 42
12. **CAS OÙ LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EST INTERDIT** 43
    1. Chômage temporaire pour raisons économiques 43
    2. Chômage temporaire pour cause d'intempéries 45
    3. Ouvriers des entreprises de déménagement et garde-meubles et des entreprises portuaires 45
    4. Grève ou lock-out dans l'entreprise utilisatrice 45
    5. Refus d'autorisation 46
    6. Selon la nature des activités 46
    7. Pour garantir la sécurité 46
13. **CONTRÔLE SUR LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE** 47
    1. Informations au conseil d'entreprise de l'entreprise utilisatrice 47
    2. Contrôle sur l'utilisation de contrats journaliers successifs 48
    3. Organes de concertation dans l'entreprise utilisatrice 50

14. L'OCCUPATION SAINE ET SANS RISQUE DES INTÉRIMAIRES 51
1. Fiche de poste de travail 51
2. Accueil et parrainage 52
3. Surveillance de la santé 54
4. Vêtements de travail et équipements de protection individuelle 55
5. Formation 58
6. Etudiants jobistes 58
7. Assurance accidents du travail 59

15. LE STATUT SOCIAL DU TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE 60
1. La reglementation du travail 60
2. La rémunération 62
3. Vacances 68
4. Rémunération pour les jours fériés 68
5. Prime de fin d'année 71
6. Ancienneté 72
7. Avantages sociaux 72
8. Prime syndicale 73
9. Vêtements de travail et de protection 73
10. Maladie et rémunération garantie 73
11. Congé de maternité 77
12. Petit chômage 77
13. Allocations familiales 77
14. Chômage 77
15. Pension 77

16. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE 79
1. Cessation du contrat de travail intérimaire 79
2. Rupture avant terme du contrat de travail intérimaire 79
3. Conclusion d'un contrat à durée indéterminée 80
4. Attestations à délivrer 80
5. Ancienneté après embauche 80

17. PUBLICATIONS UTILES 82

18. EN LIGNE 83

19. INDEX ALPHABÉTIQUE 84

1 PROTOCOLE D'ACCORD DANS LE SECTEUR DE L'INTÉRIM - CCT 2015-2016

L'accord sectoriel 2015-2016 a été signé le 8 mars 2016.
En voici les grandes lignes :

1. POUVOIR D'ACHAT

PRIME DE FIN D'ANNÉE

- Il est convenu d'accorder un 13ème mois complet aux travailleurs intérimaires. La prime de fin d'année est égale à 8,33%.
- Les critères d'octroi de la prime de fin d'année sont assouplis. 65 jours ou 494 heures ouvrent le droit à la prime de fin d'année.

FRAIS DE DÉPLACEMENTS

Si le tiers payant est d'application chez l'utilisateur, un minimum de 80% des frais de l'abonnement sera remboursé aux intérimaires. Une solution pratique sera recherchée pour que le tiers payant puisse être appliqué à 100% par les agences d'intérim si l'utilisateur l'applique pour ses travailleurs fixes.

2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT POUR L'INTRODUCTION DES CONTRATS D'INTERIM ELECTRONIQUES

Des mesures d'accompagnement supplémentaires seront prévues pour soutenir les intérimaires lors de l'introduction des contrats de travail intérimaire électroniques.

3. FORMATION

FRAIS DE DÉPLACEMENT DES CANDIDATS-INTÉRIMAIRES

Une solution sera recherchée afin de rembourser les frais de déplacement des demandeurs d'emploi / candidats-intérimaires qui suivent une formation.

4. PRIME SYNDICALE

Dès 2016, la prime syndicale s'élève à €104 (au lieu de €100).

5. PROLONGATION DES CCT AVANTAGES SOCIAUX

2 ACCORD AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Fin février 2016, un accord prévoyant la suppression définitive de la règle des 48 heures pour les contrats d'intérim a été conclu au sein du CNT.

A partir du 1er octobre 2016, il ne sera plus possible de signer le contrat dans les 48 heures après le début du travail de l'intérimaire. Un contrat pour travail intérimaire devra obligatoirement être signé – comme c'est le cas pour tout autre contrat à durée déterminée – avant que l'intérimaire ne commence à travailler.

Avec la suppression de la règle des 48 heures, un cadre relatif aux contrats de travail électroniques pour travail intérimaire avec signature électronique a également été élaboré.

L'application Interim@Work sera lancée. Cette application permet aux intérimaires de vérifier si l'agence d'intérim les a bien déclarés à l'ONSS et ce, pour tous les contrats de travail intérimaire.

3 APERÇU HISTORIQUE

Le travail temporaire existe depuis longtemps. Le travail intérimaire dans sa forme actuelle est un phénomène plus récent ;

A l'époque de l'Expo 58, les besoins en main-d'oeuvre de courte durée étaient énormes ;

S'inspirant des formules de travail temporaire qui existaient dans leur pays, un industriel américain, GREGG et son épouse introduisirent ce nouveau système en Belgique à la faveur de l'exposition universelle ;

Dans les années 60, les intérimaires étaient surtout des employés. Le travail intérimaire n'était pratiquement pas réglementé ;

Ce n'est qu'à la fin des années 60 qu'on publia un arrêté royal assujettissant la main-d'oeuvre intérimaire à la sécurité sociale ;

Le 28 juin 1976, une loi provisoire est votée pour une période de 5 ans. Pour la première fois, le secteur se voyait imposer une série de règles spécifiques. Le contenu de la loi fut ensuite prolongé annuellement par la CCT 36 ;

Une loi définitive est finalement approuvée le 24 juillet 1987 (MB 20.08.87) ;

Il faudra encore attendre le 3 mai 1993 pour voir la création de la CP 322 pour le travail intérimaire (jusque-là, cette fonction était assumée par le Conseil National du Travail). La réglementation du secteur relève toujours de la responsabilité du CNT et du législateur.

4 QUELQUES CHIFFRES EN 2015

1 LE SECTEUR DE L'INTÉRIM

Chiffre d'affaires : 4,896 millions d'euros

1.255 agences

7.438 travailleurs fixes

En 2015, ± 100.345 travailleurs intérimaires étaient occupés en moyenne chaque jour. Sur base annuelle, la main-d'œuvre intérimaire regroupait 390.711 personnes.

A cela s'ajoutent annuellement 217.880 contrats intérimaires pour étudiants.

2 PROFIL DES INTÉRIMAIRES

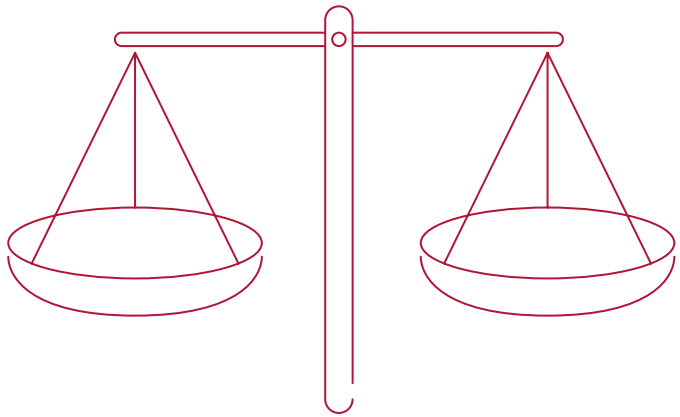
RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES PAR CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS	
Ouvriers	57,3%
Employées	42,7%

RÉPARTITION DE L'ACTIVITÉ PAR RÉGION (2008)	
Flandre	67,69%
Wallonie	22,81%
Bruxelles	9,23%

PAR ÂGE	
< 21 ans	6,9%
21 - 25 ans	27,0%
26 - 30 ans	19,1%
31 - 45 ans	31,4%
≥ 46 ans	15,6%
≥ 50 ans	9,8%

5 BASES LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

- La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition (MB 26.12.2013) ;
- Cette loi a été complétée par la CCT 108 relative à la procédure à respecter et la durée du travail temporaire (CCT 108 du 16 juillet 2013) ;
- Des CCT du CNT ;
- Des CCT sectorielles.



6 NOTIONS

1 TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Travail temporaire effectué par un travailleur, l'intérimaire, pour le compte d'un employeur, l'entreprise (bureau ou agence) de travail intérimaire, chez un tiers, le client-utilisateur.

2 ENTREPRISE DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue d'effectuer un travail temporaire. Les entreprises de travail intérimaire doivent être agréées comme telles.

3 INTÉRIMAIRE

Travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

4 UTILISATEUR

La personne ou entreprise qui a recours au travail intérimaire pour pouvoir disposer temporairement d'un travailleur.

5 COMMISSION DES BONS OFFICES

(CCT DU 8 JUILLET 1993)

Un organe paritaire a été constitué au sein du secteur intérimaire : la Commission des Bons Offices.

La Commission des Bons Offices est compétente pour traiter toutes les questions concernant le travail autorisé, le statut social des intérimaires ainsi que les obligations des entreprises du secteur.

En outre, elle peut demander des informations concernant :

- Le nombre de travailleurs intérimaires concernés pendant la période au cours de laquelle le travail intérimaire est presté, ainsi que le motif de la mise au travail ;
- La durée de la période pendant laquelle les travailleurs intérimaires concernés sont mis au travail ;
- La fonction exercée par les travailleurs intérimaires concernés ;
- La durée du travail, la rémunération, les primes et indemnités des travailleurs intérimaires concernés ;
- D'autres éléments relatifs au statut social des intérimaires.

Si la Commission n'a pu trouver une solution, le bureau de conciliation de la Commission Paritaire peut être saisi de l'affaire à l'initiative de la partie la plus diligente.

Werner Van Heetvelde est le représentant de la FGTB au sein de la Commission des Bons Offices.

6 COMMISSIONS D'AGRÉMENT

Sans une reconnaissance préalable, les agences intérimaires ne peuvent pas attirer ou engager des travailleurs intérimaires. Des commissions d'agrément ont été créées dans les trois régions.
Celles-ci sont composées paritairement. Elles se réunissent au sein des différents conseils économiques régionaux (SERV, CESRW, CESRB).

Une commission d'agrément émet des avis sur la reconnaissance, le renouvellement, la suspension ou le retrait d'agrément d'un bureau d'intérim.

Les dossiers qui doivent être soumis à la Commission des Bons Offices peuvent être envoyés à :

FGTB Intérim
Werner Van Heetvelde
Rue Haute 26-28
1000 Bruxelles

7 LE CONTRAT COMMERCIAL ENTRE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET L'UTILISATEUR

1 UN CONTRAT ÉCRIT

(ART. 17 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

Entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, un contrat écrit doit être établi au plus tard le 7e jour ouvrable qui suit le début de la mise au travail de l'intérimaire.

2 MENTIONS OBLIGATOIRES

(ART. 17 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 ET ART. 3 DE LA CCT DU 10 MAI 2004)

Le contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur doit au moins mentionner les données suivantes :

- Le siège social de l'entreprise de travail intérimaire et le siège d'exploitation qui met le travailleur intérimaire à disposition ;
- Le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire ;
- Le numéro ONSS de l'entreprise de travail intérimaire ;
- Éventuellement, le secrétariat social de l'entreprise de travail intérimaire ;
- Le nom du service médical inter-entreprises ;
- Le nom de la Commission Paritaire de l'utilisateur ;
- La mention de la Commission Paritaire peut être limitée au numéro, à condition que l'entreprise de travail intérimaire prévoie, en annexe à son règlement de travail, une liste reprenant la signification de ces numéros ;
- Le motif de l'occupation du travailleur intérimaire ;
- Le lieu et la durée de l'occupation ;
- L'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise de l'utilisateur ;
- La rémunération brute hors pécule de vacances (le net peut aussi l'être mais ce n'est pas obligatoire) ;
- Le mode de paiement de la rémunération ;
- La rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur ;
- Les caractéristiques propres au poste de travail à pourvoir (fiche de poste de travail) ;
- Dans le cas où un accord ou un avis favorable est requis, la date à laquelle cet accord/avis a été donné ;
- Dans le cas d'une occupation d'étudiant, le contrat doit le mentionner et les dispositions obligatoires imposées pour un contrat d'étudiant doivent y figurer ou, avec renvoi, sur un document annexé. De plus, les formalités nécessaires doivent être remplies vis-à-vis de l'inspection sociale ;
- La fonction et la qualification du travailleur intérimaire seront mentionnées selon la dénomination la plus usitée chez l'utilisateur, de manière à permettre de déterminer la rémunération du travailleur intérimaire de la manière la plus facile.

3 COPIE DU CONTRAT À ADRESSER AU TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

(ART. 17 § 2 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

Le travailleur intérimaire doit recevoir, dans les deux jours du début de sa mise au travail, une communication écrite reprenant les mentions obligatoires du contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur (et donc pas nécessairement l'intégralité du contrat).

Si des modifications ont été apportées aux mentions obligatoires, une nouvelle copie du contrat doit être transmise dans les 7 jours suivant le début de la mise au travail de l'intérimaire.

8 LE CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

1. CONDITIONS DE FORME

Obligation d'établir deux écrits
(ART 8 ET 8 BIS DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987).
Pour conclure valablement un contrat de travail intérimaire, le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire doivent établir deux conventions :

- Un premier document qui constate par écrit **l'intention** de conclure un contrat de travail intérimaire entre les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire. Il ne doit pas être renouvelé à chaque fois ;
- À partir du 1/10/2016, chaque **contrat de travail intérimaire** doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire c.-à-d. au moment où il commence à travailler chez l'utilisateur. La constatation écrite du contrat de travail se fait de 3 manières :
  - Par un contrat écrit classique : avec un stylo et du papier ;
  - Par un contrat électronique qui est signé au moyen d'une signature électronique (la carte d'identité électronique) ;
  - Par un contrat électronique qui est signé par le travailleur intérimaire avec un mot de passe personnel qui peut être obtenu via la plateforme où les contrats électroniques peuvent être signés.

Pour les contrats de travail signés électroniquement, l'intérimaire reçoit le contrat de travail par mail ou sms qu'il doit confirmer.

SANCTION

A défaut d'un de ces deux écrits, le contrat de travail intérimaire est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée entre le bureau d'intérim et l'intérimaire.

CONSÉQUENCES

- L'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre fin au contrat de travail que moyennant le respect des délais de préavis légaux ;
- L'intérimaire peut cependant, mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

La sanction n'est pas applicable lorsque les conditions suivantes sont toutes les quatre remplies :

1° L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit à temps par les deux parties ;
2° L'entreprise de travail intérimaire a préalablement[1] au début de la mission d'intérim envoyé un projet de contrat de travail électronique à l'intérimaire, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet au plus tard au moment où la mission d'intérim démarre ;
3° Malgré le fait que l'intérimaire n'ait pas signé le contrat de travail électronique qui lui a été envoyé à temps, il a quand-même commencé à travailler auprès de l'utilisateur au moment prévu par dans le projet de contrat de travail ;
4° L'entreprise de travail intérimaire a établi en temps opportun la déclaration Dimona relative à l'entrée en service de l'intérimaire auprès de l'utilisateur pour l'exécution de ladite mission d'intérim.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, pour un travail nettement défini ou en remplacement d'un travailleur permanent.

Il peut s'agir de contrats de travail pour ouvriers, employés, représentants de commerce ou étudiants.

Lorsque les parties ont conclu divers contrats de travail intérimaire successifs, cela n'entraîne pas automatiquement la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Dans la pratique, il s'agit souvent de contrats de travail à durée déterminée qui sont renouvelés chaque semaine. Nous constatons néanmoins que régulièrement des contrats journaliers sont conclus.

1 : Le mot «préalablement» suppose que l'entreprise de travail intérimaire ait envoyé à temps à l'intérimaire le projet de contrat de travail électronique, de sorte que ce dernier ait l'occasion de prendre connaissance du contenu et de le signer, même s'il ne l'a pas fait. Si l'entreprise de travail intérimaire n'a pas envoyé le contrat à temps ou si l'entreprise de travail intérimaire même s'est abstenue de signer le contrat, alors la dispense de sanction ne vaut pas. L'appréciation concrète de ces éléments revient au juge ;

CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS

Nous avons toujours dénoncé le recours aux contrats journaliers. Après des années de négociations, un accord sur ce sujet a été conclu au sein du Conseil National du Travail. Il s'agit de contrer les abus en matière de recours aux contrats journaliers successifs.

Dans l'intérim, les contrats journaliers successifs auprès du même utilisateur sont autorisés dans la mesure où l'utilisateur peut prouver un besoin de flexibilité justifiant l'utilisation de ces contrats journaliers successifs.

Par contrats journaliers successifs, il faut entendre les contrats de travail d'intérim auprès d'un même utilisateur, conclus pour une période n'excédant pas 24 heures chacun, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité[1] applicables à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient dans l'entreprise de l'utilisateur.

Par besoin de flexibilité il faut entendre :

- lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ;
- ou le volume de travail fluctue fortement ;
- ou est lié à la nature de la mission.

L'utilisateur doit pouvoir prouver le besoin de flexibilité, non pas au moment où il fait appel à des contrats journaliers successifs mais au moment de la procédure de contestation (voir chapitre 13, p. 48).

Si l'utilisateur ne sait pas prouver le besoin de flexibilité, une sanction est prévue : une indemnité correspondant à deux semaines de salaire.

1 : JOUR HABITUEL D'INACTIVITÉ : les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'une de ses divisions et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement.

2 CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

MENTIONS OBLIGATOIRES

(ART. 9 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 - CCT DU 30 JUIN 2016)

Le contrat de travail intérimaire doit contenir les mentions suivantes :

- Le nom de l'utilisateur ;
- Le motif ;
- La durée du contrat ;
- Le cas échéant, la raison du remplacement ;
- Le lieu de travail ;
- Le siège social de l'entreprise de travail intérimaire et le siège d'exploitation qui met le travailleur intérimaire à la disposition ;
- Le numéro d'immatriculation à l'ONSS de l'entreprise de travail intérimaire ;
- Le nom de la caisse de vacances et le numéro d'affiliation ;
- La compagnie d'assurances contre les accidents de travail et le numéro de la police ;
- La caisse d'allocations familiales et le numéro d'affiliation ;
- Le cas échéant, le secrétariat social ;
- Le nom du service médical inter-entreprises ;
- Le nom de la Commission Paritaire de l'utilisateur. Ceci peut être limité au numéro, à condition que l'entreprise de travail intérimaire prévoie, en annexe à son règlement de travail, une liste reprenant la signification de ces numéros ;
- La rémunération brute, hors pécule de vacances, doit toujours être mentionnée ; la rémunération nette peut l'être ;
- Lorsqu'un accord ou un avis favorable est requis, la date de cet accord ;
- Lorsque le contrat est également conclu dans le cadre du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant l'occupation d'étudiants, le contrat doit en faire mention et les dispositions obligatoires, prescrites par cette législation, doivent figurer sur celui-ci ou, avec renvoi, sur un document annexé ;
- La fonction et la qualification du travailleur intérimaire seront mentionnées selon la dénomination la plus usitée chez l'utilisateur, de manière à permettre de déterminer la rémunération du travailleur intérimaire de la manière la plus facile ;
- Les tranches d'ancienneté, telles qu'elles s'appliquent dans l'entreprise pour une occupation de six mois au maximum ;
- La description de la fonction à exercer ;
- Le mode de paiement de la rémunération ;
- La durée hebdomadaire du travail ;
- La durée moyenne du travail par semaine sur base annuelle ;
- Les frais de déplacement, tels qu'octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou au niveau de l'entreprise ;
- Les primes d'équipes ;
- Les autres primes si elles sont d'application ;
- Les caractéristiques propres du poste de travail ;
- Si motif insertion : mentionner s'il s'agit de la 1ère, 2ème ou 3ème tentative pour pourvoir le poste de travail à l'aide du motif insertion.

CLAUSES DE NULLITÉ

(ART. 16 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

Sont réputées nulles les clauses contractuelles interdisant au travailleur intérimaire de conclure un contrat de travail avec l'utilisateur, même si elles ont été signées par toutes les parties concernées.

CONSEIL ! **Si vous constatez que des intérimaires sont obligés de payer une « prime d'inscription », communiquez cela rapidement à votre permanent. Le travail intérimaire ne doit rien coûter au travailleur intérimaire.**

CONTRAT DE TRAVAIL-TYPE

(CCT DU 30 JUIN 2016)

Etant donné que le contrat de travail intérimaire doit comporter un grand nombre de mentions obligatoires, une CCT prévoyant un contrat-type a été conclue au sein de la Commission Paritaire.

3 PÉRIODE D'ESSAI

(ART. 5 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

- Sauf convention contraire, les 3 premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai ;
- Les parties peuvent prévoir une période d'essai d'une autre durée dans le contrat de travail ;
- Les parties peuvent aussi convenir qu'il n'y a pas de période d'essai. Cela doit alors figurer explicitement dans le contrat de travail ;
- Durant la période d'essai, les deux parties peuvent mettre un terme au contrat sans préavis ni indemnités ;
- Une seule période d'essai est possible par mission. Des périodes d'essai successives sont interdites lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé, via des contrats de travail intérimaire successifs, dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur.

En pratique, nous constatons que dans les contrats de travail, une période d'essai de 3 jours est toujours stipulée. Ne vous laissez pas tromper. Attention : une période d'essai doit avoir une durée raisonnable – une période d'essai de 3 jours est donc impossible pour un contrat journalier.

9 QUAND LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EST-IL AUTORISÉ ? (PROCÉDURE)

(CAO 108)

SYNTHÈSE

Le travail intérimaire est l'une des formes possibles de travail temporaire et est seulement autorisé dans les cas suivants :

1. pour le remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu temporairement ou a pris fin ;
2. en cas de surcroît temporaire de travail ;
3. pour l'exécution d'un travail exceptionnel ;
4. dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la Région compétente ;
5. l'insertion.

La CCT 108 détermine la durée maximale et la procédure qui doivent être respectées pour pouvoir recourir au travail intérimaire.

1 REMPLACEMENT D'UN TRAVAILLEUR PERMANENT

Il convient d'opérer une distinction entre :

- Le remplacement d'un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail a été suspendue ;
- Le remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail a pris fin.

REMARQUES PRÉALABLES :

1 Un travailleur permanent à temps plein peut être remplacé par plus d'un travailleur intérimaire à condition que l'horaire de travail du travailleur à remplacer ne soit pas dépassé. Ex. 1 temps plein peut être remplacé par 2 mi-temps.

2 Si le remplacement est prévisible (ex. repos d'accouchement), le travailleur intérimaire peut éventuellement entrer en service quelque temps avant le départ du travailleur permanent,
à condition que cette transition reste limitée au temps nécessaire pour que l'intérimaire se familiarise avec la fonction.

3 L'intérimaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle que le travailleur permanent qu'il remplace.
Un employé doit donc être remplacé par un employé, un ouvrier par un ouvrier.

4 Le nom du travailleur permanent qui est remplacé ne doit pas être mentionné.
En outre, il n'est stipulé nulle part que le remplaçant doit exercer la même fonction que le travailleur permanent. Ce qui peut avoir pour conséquence qu'un travailleur permanent, dont le contrat de travail est suspendu, soit remplacé par un collègue et que celui-ci soit à son tour remplacé par l'intérimaire embauché.

TRAVAILLEUR PERMANENT

Peut néanmoins être considéré comme travailleur permanent, le travailleur (éventuellement en période de préavis) qui est lié avec l'employeur (utilisateur) par un contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou pour un contrat de remplacement.

REMPLACEMENT D'UN TRAVAILLEUR PERMANENT DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL A ÉTÉ SUSPENDU

Dans ce cas, le travail intérimaire est autorisé sans que l'utilisateur ne doive suivre une procédure spécifique :

- Pour la durée de la suspension, sans limitation de temps ;
- Sans autorisation préalable de quelque nature que ce soit ;
- Sans devoir en aviser l'Inspection des Lois Sociales.

Le travail intérimaire est autorisé dans tous les cas de suspension de contrat de travail, à l'exception de la grève ou du lock-out et du chômage pour raisons économiques ou intempéries.

Entrent donc selon nous en ligne de compte :

- Incapacité de travail pour cause de maladie ou accident ;
- Repos d'accouchement ;
- Vacances annuelles ;
- Jours de repos compensatoire ;
- Congé-éducation payé ;
- Petit chômage ;
- Congé pour raisons impérieuses ;
- Absence autorisée en période de préavis en vue de chercher un autre emploi ;
- Congé sans solde.

REMPLACEMENT D'UN TRAVAILLEUR PERMANENT DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL A PRIS FIN

Tous les cas de cessation du contrat de travail peuvent être pris en considération, quelle que soit la partie qui met fin au contrat. Le remplaçant doit faire partie de la même catégorie (ouvrier ou employé) que le travailleur permanent.

Pour pouvoir faire appel à de la main-d'oeuvre intérimaire, l'employeur doit respecter une procédure déterminée, dans laquelle on opère une distinction entre :

- La cessation du contrat de travail pour motif grave ou moyennant un délai de préavis ;
- La cessation du contrat de travail pour un autre motif.

LE CONTRAT D'UN TRAVAILLEUR PERMANENT A PRIS FIN POUR UN MOTIF GRAVE OU SUITE À UN PRÉAVIS

DURÉE

- La durée du remplacement est limitée à une période de 6 mois maximum, qui prend cours lors de la cessation du contrat du travailleur permanent ;
- Cette période de 6 mois peut être prolongée d'une seconde période de 6 mois moyennant le respect de la procédure.

PROCÉDURE

1ère période de six mois :

Si une délégation syndicale existe chez l'utilisateur :

- Il ne pourra faire appel à du personnel intérimaire que s'il a obtenu l'autorisation préalable de la délégation syndicale ;
- Dans les trois jours suivant la réception de l'accord de la délégation syndicale, l'utilisateur doit en aviser l'Inspection des Lois Sociales.

Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale chez l'utilisateur :

- Le recours au travail intérimaire est autorisé à condition que les données suivantes soient communiquées au Fonds social pour les intérimaires :
  - le nom et l'adresse de l'utilisateur ;
  - le numéro de la Commission Paritaire à laquelle il ressort ;
  - Si le contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur stipule que la communication doit être faite par l'utilisateur, le nom de l'entreprise de travail intérimaire doit également être mentionné.
- Cette communication doit se faire au plus tard le 20 du mois calendrier suivant celui au cours duquel la mise à disposition de l'intérimaire a débuté ;

- Dans les sept jours calendrier qui suivent, le Fonds social transmet ces informations aux représentants des organisations de travailleurs qui siègent au sein de son conseil d'administration. De plus, la Commission des Bons Offices peut demander des informations complémentaires à l'entreprise de travail intérimaire.

2ème période de six mois

Les utilisateurs disposant d'une délégation syndicale doivent

- À nouveau solliciter l'accord de la délégation syndicale pour la prolongation de la période de travail intérimaire de six mois à un an.

En l'absence d'une délégation syndicale chez l'utilisateur

- L'entreprise de travail intérimaire doit adresser une deuxième communication au moment où l'occupation de l'intérimaire en vertu de la première communication au Fonds social atteint une durée de 5 mois. Cette 2ème communication se fait le 20 du 6e mois. Elle fait explicitement référence à la première communication et mentionne à nouveau le nom, l'adresse et le numéro de la Commission Paritaire de l'utilisateur.

RÉDUCTION DE LA DURÉE

- Sur demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs, le délai durant lequel l'utilisateur souhaite faire appel au travail intérimaire peut être raccourci ;
- Pour ce faire, elles doivent adresser une demande au bureau d'intérim concerné dans les six semaines suivant la date où elles ont reçu les données communiquées par le Fonds ;
- Le recours au travail intérimaire doit cependant être assuré durant une période minimale de trois mois, sauf décision contraire de la Commission Paritaire pour le travail intérimaire ;
- Le bureau d'intérim qui est avisé d'une demande de limitation de la durée du travail intérimaire en avertit immédiatement l'utilisateur concerné, après quoi ce dernier dispose de sept jours pour donner suite à cette demande ;
- Les organisations de travailleurs représentatives peuvent s'opposer à une prolongation du recours au travail intérimaire après six mois. Cette opposition doit être signifiée à l'entreprise de travail intérimaire, qui la communique immédiatement à l'utilisateur. Dans les sept jours suivant la communication, l'occupation doit cesser.

LE CONTRAT DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR PERMANENT A PRIS FIN POUR D'AUTRES RAISONS QUE LA RUPTURE POUR MOTIF GRAVE OU SUITE À UN PRÉAVIS.

Par là on entend par exemple la résiliation du contrat de travail de commun accord, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis, ou par le décès du travailleur.

DURÉE

- La durée du remplacement est limitée à une période de 6 mois maximum, qui prend cours à la cessation du contrat de travail ;
- Cette période peut être prolongée de 6 mois maximum, moyennant le respect de la procédure.

PROCÉDURE

- Le remplacement durant les 6 premiers mois n'est pas soumis à une procédure particulière ;
- Pour obtenir une prolongation du remplacement, l'employeur doit par contre suivre une procédure spéciale (Cf. la procédure pour la première période de six mois en cas de remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat a pris fin pour un motif grave ou avec un délai de préavis).

S'il existe une délégation syndicale chez l'utilisateur :

- Avant la fin de la première période de six mois, l'accord de la délégation syndicale doit être sollicité pour prolonger le terme initial (de six mois max.) ;
- L'inspection sociale doit être avisée dans les trois jours suivant la réception de l'accord.

S'il n'existe pas de délégation syndicale chez l'utilisateur :

- La prolongation n'est accordée que dans la mesure où le Fonds social pour les intérimaires a été informé du nom et de l'adresse de l'utilisateur et du numéro de la Commission Paritaire à laquelle il ressort (soit par le bureau d'intérim, soit par l'utilisateur) ;
- Cette notification doit se faire avant le 20 du mois suivant le mois où la période prolongée a débuté.

LE REMPLACEMENT D'UN TRAVAILLEUR FIXE : SYNTHÈSE

MOTIF DU REMPLACEMENT	DURÉE MAXIMALE	PROCÉDURE Délégation syndicale	PROCÉDURE Pas de délégation syndicale
Suspension du contrat de travail	Durée de la suspension	Aucune procédure	Aucune procédure
Fin du contrat pour motif grave ou avec préavis	6 mois	Accord préalable de la DS + informer l'Inspection des Lois Sociales	Info au Fonds social
	+ prolongation de 6 mois	Accord préalable de la DS + informer l'Inspection des Lois Sociales	Info au Fonds social
Fin du contrat pour un autre motif	6 mois	Aucune procédure	Aucune procédure
	+ prolongation de 6 mois	Accord préalable de la DS + informer l'Inspection des Lois Sociales	Info au Fonds social

2 SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

La durée du travail intérimaire et la procédure à suivre diffèrent selon que l'entreprise utilisatrice dispose ou non d'une délégation syndicale.

L'ENTREPRISE UTILISATRICE DISPOSE D'UNE DÉLÉGATION SYNDICALE

DURÉE

- Le travail intérimaire en vue de faire face à un surcroît de travail temporaire n'est pas limité dans le temps par la CCT 108. C'est l'utilisateur qui fixe la durée du travail intérimaire en accord avec sa délégation syndicale.

PROCÉDURE

- Dans ce cas, le travail intérimaire n'est autorisé que moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale. L'accord porte non seulement sur l'opportunité de faire appel à des intérimaires mais aussi sur leur nombre et la période pendant laquelle ils sont mis à disposition ;
- L'Inspection des Lois Sociales doit être avisée dans les trois jours suivant la réception de l'accord.

L'ENTREPRISE UTILISATRICE NE DISPOSE PAS D'UNE DÉLÉGATION SYNDICALE

DURÉE

- A condition que la procédure soit respectée, il est possible de recourir au travail intérimaire pendant 6 mois.
- Cette période peut être prolongée de 6 mois.

PROCÉDURE

- Un recours au travail intérimaire n'est autorisé que si la procédure vis-à-vis du Fonds social a été respectée, à savoir la communication au Fonds social pour les intérimaires du nom et de l'adresse de l'utilisateur, du numéro de la Commission Paritaire dont il relève et, le cas échéant, du nom du bureau d'intérim.
- Cette communication doit se faire au plus tard le 20 du mois suivant celui où l'occupation des intérimaires débute.
- La période initiale de 6 mois peut être prolongée de 6 autres mois si, au moment où l'occupation du travailleur intérimaire atteint 6 mois, une deuxième communication est adressée au Fonds social pour les intérimaires et ce, avant le 20 du 6e mois de travail intérimaire.
- L'entreprise de travail intérimaire qui souhaite, après douze mois prolonger de six mois maximum la mise à disposition d'un travailleur intérimaire pour cause de surcroît temporaire de travail doit, à cette fin, introduire une demande auprès de la Commission de Bons Offices, au plus tard le 20 du mois civil au cours duquel le travailleur intérimaire est occupé depuis dix mois. Outre le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la Commission Paritaire à laquelle ce dernier ressort, la demande doit comprendre le motif de la prolongation de la mise à disposition. Les organisations syndicales disposent d'un délai de trois semaines pour donner leur autorisation ou pour s'opposer à la prolongation. A défaut de réponse dans le délai fixé, il est considéré que la demande est acceptée. Un refus fera l'objet d'une notification par la Commission de Bons Offices à l'entreprise demanderesse.

SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL : SYNTHÈSE

DÉLÉGATION SYNDICALE	DURÉE MAXIMALE	PROCÉDURE À SUIVRE
OUI	A convenir lors de la demande, pas limitée dans le temps	Accord préalable de la DS + informer l'Inspection Lois Sociales
NON	6 mois	1ère communication au Fonds social
	Prolongation de 6 mois	2ème communication au Fonds social
	Prolongation de 6 mois (jusqu'à 18 mois)	Accord de la Commission de Bons Offices

3 TRAVAIL EXCEPTIONNEL

(ART. 6 DE LA CCT 108)

DURÉE ET PROCÉDURE

- En principe, le travail intérimaire pour l'exécution d'un travail exceptionnel est autorisé durant une période de trois mois maximum (sans qu'une prolongation ne soit possible) sans devoir suivre une procédure.
- Dans certains cas, soit la durée maximale autorisée est inférieure à 3 mois ou bien l'utilisateur doit malgré tout suivre une procédure déterminée. Dans ces cas, cette information est spécifiquement indiquée dans le texte.

QU'ENTEND-ON PAR TRAVAIL EXCEPTIONNEL ?

Pour autant qu'elles ne fassent pas partie des activités habituelles de l'utilisateur, les activités suivantes sont considérées comme du travail exceptionnel :

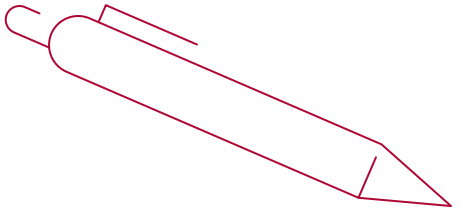
1 Les travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de
- Foires annuelles ;
- Salons ;
- Congrès ;
- Journées d'études ;
- Séminaires ;
- Manifestations publiques ;
- Cortèges ;
- Expositions ;
- Réceptions ;
- Études de marché ;
- Enquêtes ;
- Élections ;
- Promotions spéciales ;
- Traductions ;
- Déménagements.

2 Le déchargement de camions : l'autorisation doit être demandée à la délégation syndicale de l'utilisateur ;

3 Les travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires résidant temporairement en Belgique ;

4 Les travaux pour ambassades, consulats et organismes internationaux :
- L'autorisation doit être demandée aux organisations belges de travailleurs représentatives.

5 Les travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière :
- Avant de recourir au travail intérimaire, l'utilisateur doit s'adresser au directeur du service subrégional de l'emploi de l'endroit où l'employeur est établi (Forem – Actiris) ;
- L'utilisateur doit également mettre l'Inspection des Lois Sociales au courant, 24 heures avant le début de l'exécution du travail intérimaire ;
- Le travail intérimaire dans le cadre de l'exécution de tâches spécialisées a une durée de 6 mois, avec extension possible à 12 mois, et requiert, tant pour la période initiale que pour la prolongation, l'accord préalable de la délégation syndicale ou l'application de la procédure via le Fonds social pour les intérimaires.



6 Les travaux pour lesquels l'utilisateur, au moment de la création de nouvelles fonctions ou dans l'attente d'un recrutement, n'a pu trouver de travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi, après avoir fait appel au directeur du service subrégional de l'emploi (Forem/Actiris) de l'endroit où l'employeur est établi ;
- Le travail intérimaire dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle fonction peut être exécuté pour une durée de 3 mois, avec extension possible à 12 mois. Après trois mois de travail intérimaire, il faut, pour l'extension de la durée à 12 mois, demander l'accord de la délégation syndicale ou suivre la procédure via le Fonds social pour les intérimaires ;
- Si l'occupation de l'intérimaire concerne l'intégration d'une nouvelle fonction, son salaire devra correspondre au salaire appliqué pour une fonction comparable dans l'entreprise, sans toutefois être inférieur au salaire minimum prévu dans l'entreprise ;
- La fonction devra être analysée sur base des critères prévus dans l'entreprise ou dans le secteur.

7 Les travaux visés par la Loi sur le travail du 26 mars 1971, à savoir
- Le travail destiné à faire face à un accident survenu ou menaçant de survenir ;
- Le travail urgent sur des machines ou sur du matériel pour autant que son exécution en dehors des heures de travail soit indispensable, afin d'empêcher une sérieuse entrave au fonctionnement normal de l'entreprise ;
- Le travail résultant d'une nécessité imprévue.

8 Les travaux d'inventaire et de bilan : le travail intérimaire n'est autorisé que pour sept jours par année civile ;

9 Des projets de formation, par lesquels les intérimaires pourront s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi ;
Les travaux d'intérimaires dans les projets d'accompagnement dont l'objectif est d'aider les travailleurs, victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise, à trouver un nouveau contrat de travail ou relation de travail via une entreprise de travail intérimaire :

- Le travail intérimaire effectué sous cet intitulé suppose, de la part de l'entreprise de travail intérimaire, un engagement de mettre les intérimaires à la disposition de l'utilisateur pour une période plus longue, mais dans le cadre d'une mission clairement définie (quant à son contenu, à la qualification professionnelle exigée et à la durée).
- L'exécution d'un travail intérimaire dans ce cadre a une durée de 6 mois, avec extension possible à 12 mois, et requiert, tant pour la période initiale que pour la prolongation, l'accord préalable de la délégation syndicale ou l'application de la procédure via le Fonds social pour les intérimaires.
- La délégation syndicale, dans les entreprises où il en existe une, peut, dans les cas mentionnés ci-dessus, autoriser l'exécution d'un travail intérimaire pour une période plus longue. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la période maximum de 12 mois ne peut pas être dépassée.

10 Les travaux dans les services de la Commission de l'Union européenne en vue de l'exécution de tâches dans les services administratifs et sociaux ainsi que dans le secteur de la restauration aux conditions suivantes :

- Le travailleur intérimaire ne peut être mis sans interruption à la disposition de la Commission pendant plus de six mois ; une nouvelle occupation en qualité de travailleur intérimaire ne peut intervenir qu'après une interruption d'au moins un mois ;
- Il peut être dérogé à cette limitation lorsque le travailleur intérimaire participe à un concours organisé par la Commission ;
- La limitation de six mois ne s'applique pas lorsque les travailleurs intérimaires sont engagés pour des opérations particulières décidées par les instances communautaires, dans le cadre d'un contrat de travail pour un travail nettement défini ;
- En cas d'admission aux épreuves du concours, l'occupation du travailleur intérimaire prendra fin au plus tard trois mois après la notification des résultats.

TRAVAIL EXCEPTIONNEL : SYNTHÈSE

DESCRIPTION	DURÉE MAXIMALE	PROCÉDURE À SUIVRE
Les travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de foires, salons, congrès, journées d'étude, séminaires, réceptions	3 mois	Aucune procédure
Le déchargement de camions	3 mois	Moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale
Les travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique	3 mois	Aucune procédure
Les travaux pour ambassades, consulats et organismes internationaux	3 mois	L'autorisation préalable des syndicats belges
Les travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière	6 mois + prolongation de 6 mois	Aviser l'Inspection des Lois Sociales + appel au FOREM/ Actiris + accord de la délégation syndicale
Les travaux pour lesquels une entreprise, au moment de la création de nouvelles fonctions ou dans l'attente d'un recrutement, n'a pu trouver de travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi.	3 mois + prolongation de 9 mois	Avoir fait appel au FOREM/Actiris - En cas de prolongation il faut l'accord de la DS ou à défaut la procédure devant le Fonds social
Accident ou travail urgent sur une machine	3 mois	Aucune procédure
Travaux d'inventaire ou de bilan	7 jours	Aucune procédure
Des projets de formation ou d'accompagnement	6 mois + prolongation de 6 mois	Accord préalable de la DS ou à défaut procédure devant le Fonds social
Travaux dans les services administratifs et sociaux et dans les restaurants de la Commission européenne	6 mois	Aucune procédure

4 DANS LE CADRE D'UN TRAJET DE MISE AU TRAVAIL APPROUVÉ PAR LA RÉGION COMPÉTENTE

(A.R. DU 13 JUIN 2006)

La durée du travail temporaire est limitée à une période de six mois ; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant le respect d'une procédure. Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration.

En Flandre, **IBO intérim** a été reconnu comme trajet de mise au travail.

Par contre, en Wallonie et Bruxelles, il n'y a pas encore de mise au travail de ce type qui soit prévu.

5 LE MOTIF INSERTION

QUOI?

Par motif « insertion » il faut entendre le motif ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

PROCÉDURE ET DURÉE ?

L'utilisateur doit informer et consulter la délégation syndicale, préalablement au recours au motif insertion. L'accord de la délégation syndicale n'est pas requis. L'information et la consultation portent sur :

- La motivation du recours au motif insertion ;
- Les poste(s) de travail ;
- Les fonction(s) concerné(s) ;
- Le nombre de tentatives.

CONSEIL ! **La manière dont l'information est organisée par rapport au nombre de tentatives peut être déterminée au niveau de l'entreprise. Si dans l'entreprise, il n'y a pas de délégation syndicale, une information sur le motif d'insertion doit être communiquée mensuellement au Fonds social. En cas de doute sur l'utilisation correcte du motif d'insertion, vous pouvez demander plus d'informations à la Commission des Bons Offices.**

LA RÈGLE 3-6-9

- Maximum 3 tentatives par poste de travail (pas en même temps).
- Maximum 6 mois par travailleur intérimaire pour ce motif.
- Au total maximum 9 mois de motif insertion par poste.

EXEMPLE :

Intérimaire 1 : 3 mois
Intérimaire 2 : 5 mois
Intérimaire 3 : max. 1 mois

- L'agence de travail intérimaire doit déclarer dans le contrat de travail de la quantième tentative il s'agit.
- Pour le calcul de la durée maximale de 9 mois, il faut tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire auprès de l'agence d'intérim pour l'occupation du poste de travail chez l'utilisateur, dans le cadre du motif insertion. Il s'agit donc des périodes pour lesquelles l'intérimaire est sous contrat de travail.

EXEMPLE :

- Périodes de fermeture d'entreprise ne sont pas prises en compte si l'intérimaire n'est pas sous contrat.
- Périodes de maladie hors contrat ne comptent pas, alors que les jours de maladie pendant un contrat sont pris en compte. Exemple : contrat de travail pour une semaine et l'intérimaire est malade 2 jours pendant le contrat de travail. Cette période est prise en compte.

Pour l'application de la règle 3-6-9 ne sont pas prises en considération les périodes d'activité lorsque :

- L'intérimaire résilie unilatéralement le contrat de travail intérimaire ;
- L'intérimaire est licencié pour motif grave.

Une sanction est prévue en cas de non-respect de la règle 3-6-9 : contrat à durée indéterminée entre le travailleur intérimaire et l'utilisateur (Art. 41 CCT 108).

LE CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS D'INSERTION

(ART. 27 CCT 108)

- Le contrat de travail intérimaire pour motif insertion doit être conclu par écrit.
- Des contrats journaliers ne peuvent pas être conclus pour le motif insertion.
- Le contrat de travail doit être conclu pour au moins une semaine et maximum six mois.
- En cas de non-respect de ces règles : contrat de travail à durée indéterminée (Art. 41 CCT 108).
- La quantième tentative doit être mentionnée dans le contrat de travail.

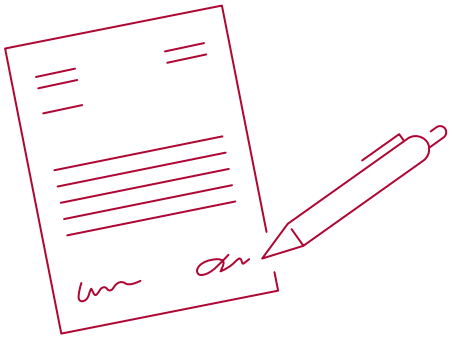
GARANTIE D'OCCUPATION

Les travailleurs qui ont mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour être occupés comme intérimaires sous le motif insertion bénéficient d'une garantie d'occupation d'un mois dans le chef de l'agence d'intérim.

Cela signifie concrètement que si l'agence d'intérim résilie le contrat unilatéralement avant un mois et sans motif grave, elle est tenue de payer à l'intérimaire une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme.

Cette indemnité n'est pas due si l'agence d'intérim fournit à l'intérimaire une occupation de remplacement qui lui assure une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Si une réglementation sectorielle prévoit une meilleure garantie d'occupation pour les travailleurs intérimaires, celle-ci est d'application.



ENGAGEMENT PAR L'UTILISATEUR APRÈS LE RECOURS AU MOTIF INSERTION

- L'utilisateur qui engage un intérimaire après avoir eu recours au motif insertion doit le faire au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée (sauf usage existant confirmé par un accord conclu au niveau du secteur).
- En cas de non engagement : le travailleur peut bénéficier d'une explication orale (ou écrite à sa demande).
- L'ancienneté sous motif insertion est prise en compte en cas d'engagement dans la même fonction.

SYNTHÈSE GÉNÉRALE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE AUTORISÉ

PRÉSENCE D'UNE DÉLÉGATION SYNDICALE CHEZ L'UTILISATEUR

MOTIF DU RECOURS AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE	DURÉE AUTORISÉE	PROCÉDURE À SUIVRE
Remplacement d'un travailleur fixe :		
- en cas de suspension de contrat	durée de la suspension	aucune procédure
- fin du contrat pour motif grave ou avec préavis	6 mois + prolongation de 6 mois	accord préalable accord préalable
- fin du contrat pour un autre motif	6 mois + prolongation de 6 mois	aucune procédure accord préalable
Surcroît temporaire de travail	à convenir lors de la demande d'autorisation	accord préalable
Travail exceptionnel	3 mois (*)	aucune procédure (*)
Insertion	3 tentatives par poste de travail maximum 6 mois d'occupation par intérimaire toutes les tentatives cumulées : maximum 9 mois	information et consultation préalable

PAS DE DÉLÉGATION SYNDICALE CHEZ L'UTILISATEUR

MOTIF DU RECOURS AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE	DURÉE AUTORISÉE	PROCÉDURE À SUIVRE
Remplacement d'un travailleur fixe :		
- en cas de suspension de contrat	durée de la suspension	aucune procédure
- fin du contrat pour motif grave ou avec préavis	6 mois + prolongation de 6 mois	1ère communication Fonds social 2ème communication Fonds social
- fin du contrat pour un autre motif	6 mois + prolongation de 6 mois	aucune procédure communication Fonds social
Surcroît temporaire de travail	6 mois + prolongation de 6 mois + prolongation de 6 mois	1ère communication Fonds social 2ème communication Fonds social accord de la Commission des Bons Offices
Travail exceptionnel	3 mois (*)	aucune procédure (*)
Insertion	3 tentatives par poste de travail maximum 6 mois d'occupation par intérimaire toutes les tentatives cumulées : maximum 9 mois	aucune procédure

* sauf exceptions

10 LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE DANS LA CONSTRUCTION

(POUR PLUS D'INFOS NOUS VOUS RENVOYONS À LA BROCHURE «SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION»)

SYNTHÈSE

Le travail intérimaire dans la construction n'est autorisé que dans les cas suivants :

- remplacement d'un ouvrier de la construction malade ;
- un accroissement temporaire du volume de travail ;
- insertion : en cas d'occupation d'un emploi vacant auprès de l'utilisateur en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

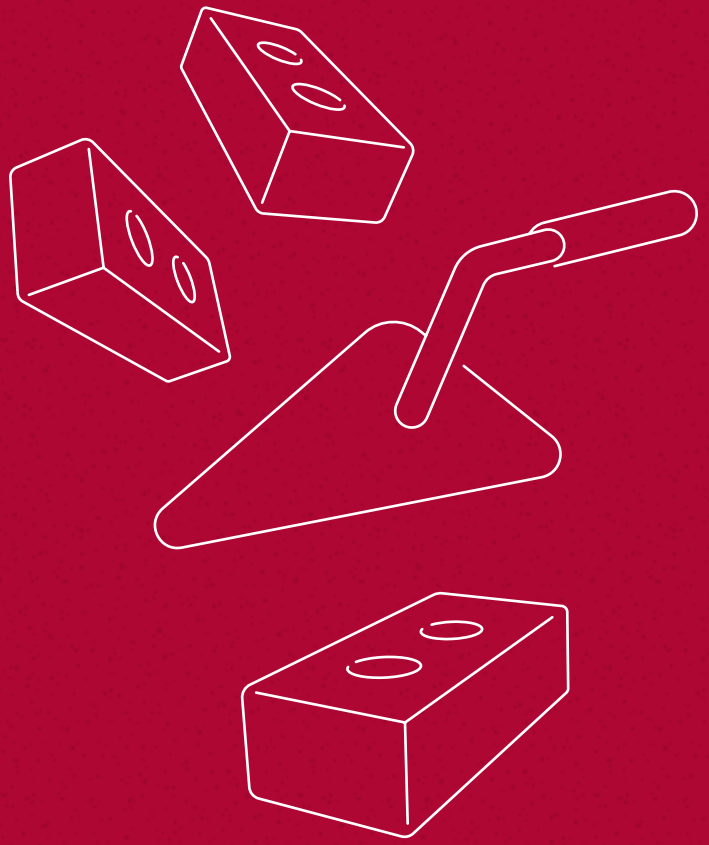
Toutes les autres situations pour lesquelles l'intérim est autorisé dans les autres secteurs sont explicitement exclues dans la construction : c'est le cas lors de remplacements suite à d'autres suspensions (interruption de carrière, vacances, repos compensatoire,...) et en cas de fin des travaux et d'exécution de travaux exceptionnels.

1 REMPLACEMENT D'UN OUVRIER DE LA CONSTRUCTION MALADE

Lorsqu'il s'agit de remplacer un ouvrier de la construction en incapacité de travail suite à une maladie ou d'un accident, d'une grossesse, d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Le remplacement doit débuter au cours des douze mois après le début de l'incapacité. La durée du remplacement reste limitée à la durée de l'incapacité.

COMMUNICATION À LA DÉLÉGATION SYNDICALE

L'employeur est tenu de communiquer le remplacement à la délégation syndicale. Il doit également notifier la fin du remplacement, ainsi que la reprise de travail par l'ouvrier d'origine. Ceci doit permettre à la délégation syndicale de vérifier si le travail intérimaire a effectivement pris fin.



QU'EN EST-IL DANS LA CONSTRUCTION ?

2 ACCROISSEMENT TEMPORAIRE DU VOLUME DE TRAVAIL

Il doit s'agir d'un accroissement du volume de travail. Un accroissement du travail sans augmentation du volume de travail n'entre pas en ligne de compte. C'est par exemple le cas s'il y a davantage de travail parce qu'un ouvrier bénéficie du crédit-temps, est licencié ou part à la prépension (RCC).

LIMITÉ À UN NOMBRE MAXIMUM DE JOURS PAR AN

En cas d'accroissement temporaire du volume de travail, le nombre de jours de travail intérimaire dans l'entreprise est limité à un maximum de 10 % par an dans les entreprises comptant plus de 10 travailleurs. Ce % est calculé sur « le nombre total de jours-homme ouvrables de l'année civile antérieure » = (nombre d'ouvriers x le nombre de mois d'inscription dans l'entreprise) divisé par douze et multiplié par 219. Chaque mois commencé est considéré comme un mois complet.

LIMITÉ À MAXIMUM 6 MOIS PAR INTÉRIMAIRE

En cas d'accroissement temporaire du volume de travail, un intérimaire ne peut être occupé plus de 6 mois dans la même entreprise.

UNIQUEMENT APRÈS L'ACCORD DE LA MAJORITÉ DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

La majorité de la délégation syndicale doit marquer son accord au préalable.
Cet accord concerne :

- Le nombre de travailleurs concernés ;
- La période pendant laquelle le travail intérimaire est presté.

ENTREPRISES SANS DÉLÉGATION SYNDICALE

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégation syndicale, le recours à l'intérim pour cause d'accroissement du volume de travail est autorisé pendant 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois. Un dépassement de ces 12 mois doit faire l'objet d'une demande auprès de la Commission des Bons Offices.
Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'agence intérimaire doit notifier le recours à l'intérim au Fonds social de l'Intérim.

3 INSERTION

L'employeur peut recourir au travail intérimaires si la délégation syndicale en a été informée et a consultée avant de faire appel au motif insertion.
L'information et la consultation concernent :

- Les raisons pour lesquelles on fait appel à ce motif ;
- Au(x) poste(s) de travail concerné(s) ;
- Au(x) fonction(s) concernée(s) devant être décrites.

4 RESTRICTIONS SUPPLÉMENTAIRES

INTERDICTION DES CONTRATS JOURNALIERS

Des contrats d'intérim d'un jour sont exclus. La durée de ces contrats doit dépasser un jour.

INTERDICTION DU REMPLACEMENT DES CHÔMEURS TEMPORAIRES

Il est interdit de recourir à l'intérim pour les travaux normalement exécutés par des ouvriers qui, pendant la période visée, seraient au chômage temporaire.

INTERDICTION DU LICENCIEMENT COLLECTIF

Il est interdit à une entreprise de recourir à l'intérim pendant les 6 mois qui suivent un licenciement collectif.

PAS DE CONVERSION D'UN CONTRAT FIXE EN UN CONTRAT D'INTÉRIM

Une entreprise ne peut employer un ouvrier de la construction sous contrat d'intérimaire s'il a été licencié par la même entreprise au cours des 12 mois antérieurs.

LIMITÉ AUX ACTIVITÉS HABITUELLES DE L'ENTREPRISE

L'intérim n'est autorisé que pour les fonctions normales de l'activité habituelle de l'entreprise (il s'agit de l'activité prévue par les statuts, le registre commercial et l'enregistrement). Par exemple pas de coffreur dans une entreprise de peinture.

5 LES MÊMES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

SALAIRES ET INDEMNITÉS

L'intérimaire a droit au même salaire et aux mêmes primes, indemnités, prime de mobilité, frais de déplacement,... que l'ouvrier de la construction lié par un contrat ordinaire.

HORAIRES

Les travaux sont exécutés conformément aux dispositions du règlement de travail y compris les horaires y mentionnés.

VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET MOYENS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Le travailleur intérimaire doit disposer des mêmes vêtements de travail et moyens de protection appropriés que les autres ouvriers de la construction exposés aux mêmes dangers.
L'entreprise du bâtiment est responsable de la fourniture et de l'entretien des vêtements de travail et des moyens de protection individuelle appropriés.

FORMULAIRE C 3.2 A

Le bureau d'intérim doit remettre au travailleur intérimaire ce formulaire en y mentionnant le nom et l'adresse de ce dernier. La délégation syndicale de l'entreprise de la construction est habilitée à contrôler l'application des conditions de travail et des CCT-Construction en cas d'occupation de travailleurs intérimaires.

6 LE DROIT À LA SÉCURITÉ D'EXISTENCE-CONSTRUCTION

Tout comme un ouvrier de la construction, l'intérimaire a également droit à tous les avantages de la sécurité d'existence (allocations de chômage complémentaires, maladie et invalidité, prépension, timbres fidélité et intempéries, jours de repos,...).

En ce qui concerne les formalités pratiques, le bureau d'intérim doit remplir les mêmes obligations qu'une entreprise du bâtiment : remise des cartes de timbres, du formulaire jours de repos,...

Le bureau d'intérim doit payer les mêmes cotisations que celles payées par une entreprise du bâtiment pour tous les régimes de la sécurité d'existence et la formation.

7 SÉCURITÉ

Chaque travailleur intérimaire doit pouvoir présenter une attestation (passeport de sécurité) prouvant qu'il a suivi une formation en sécurité d'au moins 16 heures. Cette attestation est délivrée par le CNAC. Elle n'est pas requise pour les travailleurs intérimaires qui :

- Ont reçu à l'issue de leur apprentissage une attestation similaire à celle du CNAC, ou une attestation rendue conforme par le CNAC ;
- Ont acquis au moins 5 ans d'expérience dans le secteur de la construction au cours des 15 dernières années ;
- Peuvent apporter la preuve qu'ils ont déjà suivi une formation en sécurité-construction.

Il incombe à l'entreprise de construction de vérifier si chaque travailleur intérimaire dispose d'une telle attestation.

L'entreprise de construction doit respecter les mêmes consignes de sécurité et de santé que pour tous les autres ouvriers (p.ex. moyens de protection individuelle, voir ci-dessus).

Avant la mise à disposition d'un travailleur intérimaire, elle doit e.a remettre au bureau d'intérim une description circonstanciée des qualifications professionnelles souhaitées et des caractéristiques spécifiques du poste de travail (y compris le résultat de l'évaluation des risques). L'entreprise de construction doit reprendre les éventuels accidents du travail du travailleur intérimaire dans ses statistiques.

8 CONDITIONS IMPOSÉES AUX ENTREPRISES DE CONSTRUCTION ET AUX BUREAUX D'INTÉRIM

Une firme souhaitant faire appel au travail intérimaire-construction doit relever de la Commission Paritaire de la construction et être enregistrée.

La firme ne peut être obligée à effectuer une retenue dans le cadre de la législation concernant les pourvoyeurs de main d'œuvre. Les entreprises qui ne relèvent pas de la législation concernant les pourvoyeurs de main d'oeuvre, Art. 30bis (p.ex. le commerce en matériaux de construction,...) doivent au préalable demander l'autorisation à la Commission Paritaire.

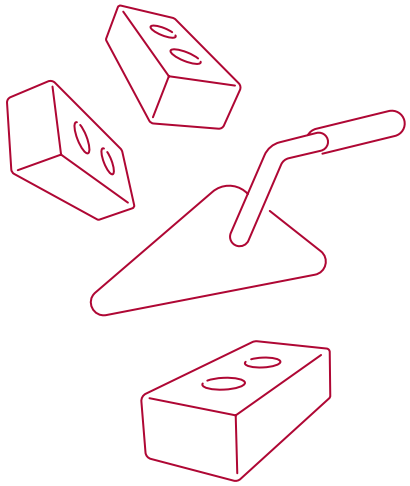
Les bureaux d'intérim actifs dans la construction doivent avoir été agréés et disposer d'une structure juridique distincte. Ils doivent être inscrits au Fonds de Sécurité d'Existence de la Construction pour le paiement des cotisations.

9 SANCTIONS

Le contrat d'intérim entre l'intérimaire et le bureau d'intérim prend fin et est converti en un contrat de travail à durée indéterminée avec la firme de construction dans les cas suivants :

- Recours au travail intérimaire en dehors des trois cas autorisés ;
- Non-présentation d'une attestation de sécurité ;
- Non-délivrance du formulaire C 3.2 A ;
- Absence d'accord de la majorité de la délégation syndicale ou de la notification – au Fonds social si une délégation fait défaut ; si l'utilisateur n'est pas une firme de la construction, n'est pas enregistré ou est obligé d'opérer une retenue (la législation concernant les pourvoyeurs de main d'œuvre) ;
- Recours aux contrats journaliers ;
- Une occupation dépassant les six mois dans la même entreprise en cas d'accroissement temporaire du volume de travail ;
- Exécution de travaux qui sont normalement effectués par des ouvriers qui pendant la dite période sont chômeurs temporaires ;
- Recours au travail intérimaire dans les six mois qui suivent un licenciement collectif ;
- Une occupation qui se poursuit après que la mission intérimaire suite à une grève a pris fin.

Dans ces cas, la firme de construction ne pourra plus recourir à l'intérim pendant les douze mois qui suivent.



Plus d'info dans la brochure **« Salaires et conditions de travail dans la construction ».**

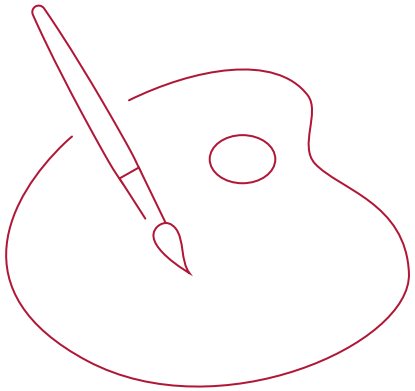
11 DES BUREAUX D'INTÉRIM DANS LE SECTEUR ARTISTIQUE

PRESTATIONS ARTISTIQUES, C'EST QUOI ?

On entend par « fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques » la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans l'audiovisuel et les arts de l'image, la musique, la littérature, le spectacle, le théâtre et la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

Pour donner un statut clair aux bureaux pour artistes, ces derniers doivent opérer comme un bureau d'intérim agréé. Un agrément spécifique a été développé pour les bureaux d'intérim dans le secteur artistique.



12 CAS OÙ LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE EST INTERDIT

RÉSUMÉ

Le travail intérimaire est interdit en cas de :

1. chômage temporaire pour raisons économiques ;
2. chômage temporaire pour cause d'intempéries ;
3. dans certains secteurs ;
4. grève ou lock-out dans l'entreprise utilisatrice ;
5. refus d'autorisation ; exécution de travaux dangereux.

1 CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

(CCT DU 14 MAI 1997)

Si une partie du personnel permanent dans l'entreprise utilisatrice est mise en chômage temporaire pour raisons économiques, il est interdit de recourir au travail intérimaire pour une fonction ou une division touchée par le chômage économique.

Toutefois, s'il peut être prouvé que la fonction ou la division pour laquelle on souhaite recourir au travail intérimaire n'est pas touchée par le chômage économique, il est possible d'obtenir des dérogations.

Le Plan de relance du 11 décembre 2008 prévoit que les intérimaires travaillant dans une entreprise où le chômage temporaire est d'application, peuvent également être mis en chômage temporaire pour manque de travail. C'est une mesure temporaire prise dans le cadre de la crise économique. Cette mesure est à nouveau prolongée.

Chômage temporaire pour les intérimaires - ouvriers

CONDITIONS

Les intérimaires occupés dans le cadre du motif sucroît temporaire du travail peuvent également être mis en chômage temporaire aux conditions suivantes :

- L'intérimaire est occupé depuis au moins 3 mois(1) chez l'utilisateur concerné ;
- Le secteur en question est confronté à un manque de travail résultant de causes économiques ;

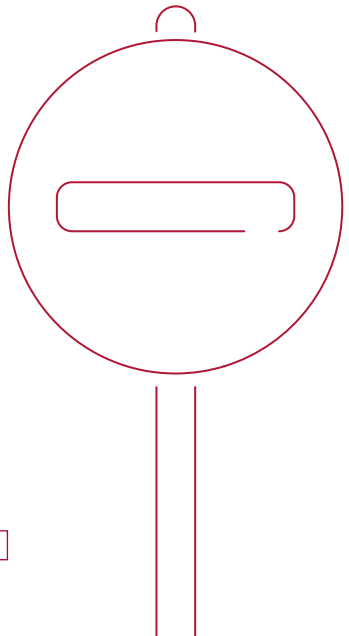
1 : Pour le calcul de l'ancienneté de l'intérimaire, on tient compte de toutes les périodes d'activité chez l'utilisateur (et où il était donc sous contrat avec l'agence intérimaire). Cette ancienneté est remise à zéro dès que l'intérimaire a interrompu ses prestations plus de 7 jours calendrier auprès de l'utilisateur et donc n'a plus été sous contrat intérimaire. (Art. 13 de la Loi du 24 juillet 1987).

- L'entreprise introduit un régime de chômage temporaire pour les travailleurs fixes et l'intérimaire fait partie du département où il y a du chômage temporaire.

Dans ce cas, le régime de chômage temporaire annoncé et appliqué dans l'entreprise utilisatrice s'applique également aux travailleurs intérimaires.

Des intérimaires occupés dans le cadre du motif remplacement peuvent être mis en chômage temporaire en même temps que l'équipe de travailleurs fixes. Ces travailleurs intérimaires ne sont pas censés prouver une ancienneté minimale.

Cette mesure ne modifie en rien notre position selon laquelle les travailleurs intérimaires ne peuvent être occupés en vue de remplacer un travailleur fixe qui est en chômage temporaire.



CHÔMAGE ÉCONOMIQUE POUR LES INTÉRIMAIRES - EMPLOYÉS

Les travailleurs intérimaires-employés entrent également en considération pour la mesure anti-crise « régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail » (le chômage économique pour employés).

Concrètement cela signifie que l'intérimaire-employé est soumis au même régime que les employés permanents de l'entreprise utilisatrice. Dans la pratique, cela signifie que le contrat de travail de l'employé-intérimaire peut être suspendu aux mêmes moments et selon la même réglementation que celui des employés de l'entreprise utilisatrice.

CONDITIONS POUR LE TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

- Soit il est engagé en remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail a été suspendu, auquel cas aucune condition d'ancienneté n'est imposée ;
- Soit il est engagé pendant minimum 3 mois auprès de l'utilisateur.

Si l'utilisateur n'introduit le chômage de crise que pour une catégorie bien définie de ses employés permanents, les intérimaires doivent faire partie de cette catégorie pour pouvoir en bénéficier.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Voir chapitre 15, p.72

2 CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSE D'INTEMPÉRIES

Si l'ensemble ou une partie des travailleurs fixes dans l'entreprise utilisatrice sont au chômage temporaire pour cause d'intempéries, il est interdit de recourir au travail intérimaire, sauf s'il peut être démontré que les travailleurs intérimaires seront affectés à une fonction ou une division de l'entreprise non concernées par les intempéries.

3 OUVRIERS DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT ET GARDE-MEUBLES ET DES ENTREPRISES PORTUAIRES

Le travail intérimaire est interdit dans les secteurs relevant de la compétence des Commissions paritaires 140.5 (entreprises de déménagement et garde-meubles) et 301 (entreprises portuaires) en ce qui concerne l'emploi d'ouvriers intérimaires. C'est la fonction réellement exercée par le travailleur intérimaire qui compte.

SANCTIONS

- Le contrat de travail intérimaire (comme ouvrier) sera transformé en contrat de travail à durée indéterminée entre le travailleur intérimaire et l'utilisateur.
- L'entreprise de travail intérimaire peut perdre son agrément.

LIMITATIONS AU NIVEAU SECTORIEL OU DE L'ENTREPRISE

Certaines conventions collectives de travail au niveau sectoriel ou de l'entreprise limitent le travail intérimaire dans le temps ou limitent le nombre de travailleurs intérimaires auxquels on peut faire appel.
Les accords dans la construction ont été traités au chapitre 10, p. 36.

4 GRÈVE OU LOCK-OUT DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Il est interdit de recourir au travail intérimaire lorsque l'entreprise utilisatrice est confrontée à une grève ou un lock-out.

L'entreprise de travail intérimaire ne pourra plus envoyer des travailleurs intérimaires dans l'entreprise utilisatrice ou les maintenir au travail. L'utilisateur est d'ailleurs obligé d'avertir l'entreprise de travail intérimaire du fait qu'il règne un conflit social au sein de son entreprise.

SANCTIONS

- Retrait éventuel de l'agrément de l'entreprise de travail intérimaire concernée.
- L'utilisateur est considéré comme étant lié avec l'intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée, s'il poursuit l'occupation des travailleurs intérimaires après que l'entreprise de travail intérimaire lui ait notifié sa décision de retirer ses intérimaires pour cause de grève ou lock-out.

5 REFUS D'AUTORISATION

L'utilisateur ne pourra pas recourir au travail intérimaire s'il n'a pas reçu l'accord requis de sa délégation syndicale.

Si la durée autorisée a été réduite à la demande des organisations de travailleurs représentatives, l'utilisateur devra également en compte.

6 SELON LA NATURE DES ACTIVITES

(A.R. DU 19 FÉVRIER 1997 - MB 18 DÉCEMBRE 1997 - ART. 17 DE L'A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

Il est interdit d'occuper des travailleurs intérimaires pour :

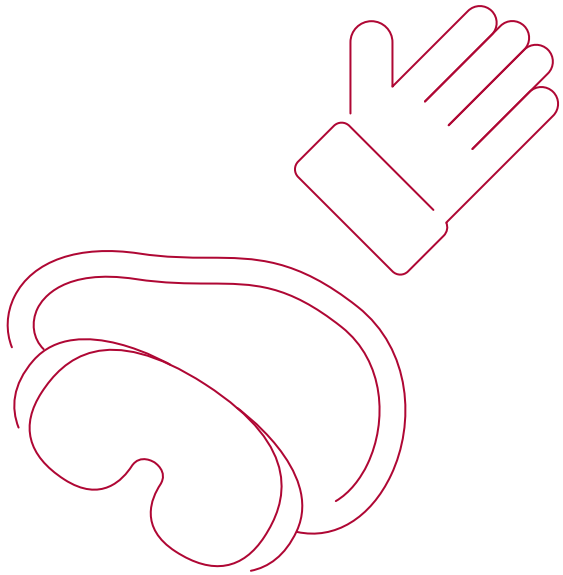
- Effectuer des travaux de démolition d'amiante et de retrait d'amiante ;
- Effectuer des travaux qui utilisent un moyen de fumigation.

7 POUR GARANTIR LA SECURITE

(ART. 18 ET 19 DE L'A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

Il est interdit pour l'utilisateur et le bureau de travail intérimaire d'occuper des travailleurs intérimaires à :

- Un poste de travail ou une fonction pour lesquels aucune fiche de poste n'a été complétée, bien que cela soit nécessaire ;
- Un autre poste de travail ou fonction si ceux-ci comprennent d'autres risques que ceux qui ont été mentionnés sur la fiche de poste de travail.



13 CONTRÔLE SUR LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

1 INFORMATIONS AU CONSEIL D'ENTREPRISE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

(CCT 5 - ART. 5 DE LA CCT 9 DU 9 MARS 1972 - A.R. DU 27 NOVEMBRE 1973 - CCT 108)

L'utilisateur doit informer les membres du Conseil d'Entreprise concernant la présence des travailleurs intérimaires et la raison du recours au travail intérimaire. Ces informations doivent être actualisées lors des informations trimestrielles. Elles figurent également dans le bilan social.

LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

On entend par là : le nombre de travailleurs permanents et le nombre de personnes mises au travail dans le cadre de la législation relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Le nombre de personnes employées par l'entreprise dans le cadre du travail temporaire ;
- La procédure de recrutement (recrutement direct par l'employeur, mise à disposition par un bureau intérimaire, mise à disposition de travailleurs par un autre employeur) ;
- Le motif du recours au travail temporaire ou intérimaire ;
- La durée moyenne du dit travail ;
- Les divisions de l'entreprise où il est fait appel à ce type de travail.

CONSEIL ! **La législation laisse entendre que vous pouvez demander une information mensuelle et que vous devez au minimum la recevoir tous les trimestres. Vous devez recevoir cette information à l'avance : 15 jours avant le Conseil d'Entreprise qui traitera de ce sujet. Elle doit en outre donner une image de l'évolution de l'emploi et des perspectives à court terme.**

Outre l'information que l'employeur est tenu de fournir sur base des CCT 5 et 9, la CCT 108 stipule entre autres que l'utilisateur doit informer son CE tous les 6 mois sur le recours au travail intérimaire durant la période écoulée.

Les périodes au sujet desquelles il faut informer sont les suivantes :

- Du 1er janvier au 30 juin ;
- Du 1er juillet au 31 décembre.

QUELLES INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE DONNÉES?

Par motif, il faut indiquer combien d'intérimaires différents ont été occupés dans l'entreprise et combien d'heures ils ont travaillé.

Les motifs sont les suivants :

1. Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin ;
2. Surcroît temporaire de travail ;
3. Exécution d'un travail exceptionnel ;
4. Insertion.

Les informations à donner ne sont pas nominatives (pas par intérimaire). Concernant le motif insertion par exemple, on peut vérifier si, conformément à la législation, maximum 3 intérimaires ont été employés par poste vacant.

2 CONTRÔLE SUR L'UTILISATION DE CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS

Le Conseil d'Entreprise de l'utilisateur doit être informé et consulté tous les 6 mois sur l'utilisation des contrats journaliers successifs.

BESOIN DE FLEXIBILITÉ

Concernant les contrats journaliers successifs, rappelons que ceux-ci ne sont plus possibles que pour autant que le «besoin de flexibilité pour l'utilisation de contrats journaliers successifs» puisse être prouvé.

Par « besoin de flexibilité pour l'utilisation de contrats successifs », il faut entendre :

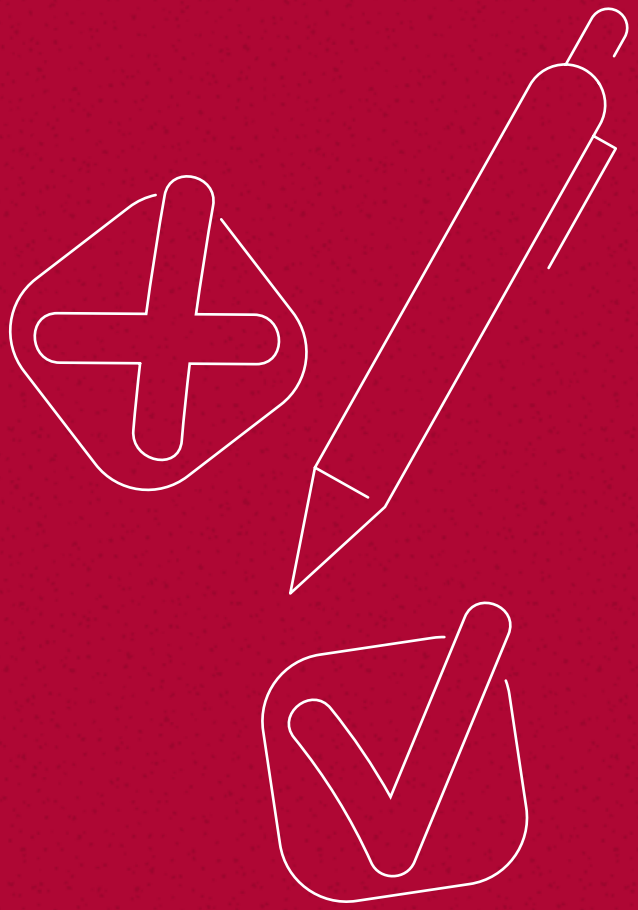
1. Que le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ;
2. Le volume de travail fluctue fortement ;
3. Le volume de travail est fortement lié à la nature de la mission.

Les informations obtenues sur l'utilisation de contrats journaliers successifs peuvent aider à vérifier s'il y a une justification suffisante pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs.

Si des objections sont formulées au sein du conseil d'entreprise contre le recours aux contrats journaliers successifs, le dossier peut être soumis à la Commission Paritaire du secteur de l'utilisateur.

La Commission Paritaire ou le bureau de conciliation de la Commission Paritaire devrait pouvoir trouver un compromis en cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs. Cette procédure de conciliation doit être suivie avant de pouvoir saisir le tribunal.

Si l'utilisateur ne peut pas apporter une justification suffisante pour son recours à des contrats journaliers successifs, l'agence d'intérim doit payer une amende équivalant à 2 semaines de salaire !



COMMENT CONTRÔLER ?

ET S'IL N'Y A PAS DE CE?

S'il n'y a pas de CE, les informations doivent être transmises à la délégation syndicale.

ET S'IL N'Y A PAS DE DÉLÉGATION SYNDICALE?

S'il n'y a pas de délégation syndicale, l'agence d'intérim doit fournir mensuellement au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique, les données suivantes par utilisateur :

- Nom et adresse de l'utilisateur, numéro de la Commission Paritaire à laquelle l'utilisateur ressortit et son numéro d'identification auprès de la Banque-carrefour des Entreprises ;
- Toutes les missions, ventilées par motif (sauf le motif remplacement d'un travailleur fixe pour suspension du contrat de travail) concernant la période concernée.

Cette communication doit se faire au plus tard le 25ème jour du mois.

Concernant l'utilisation de contrats journaliers successifs, les noms des entreprises qui recourent aux contrats journaliers successifs doivent impérativement être transmis au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires au cours du mois calendrier qui suit le début de la mission d'intérim. Dans les 6 semaines suivant chaque mois calendrier, ces noms doivent être communiqués aux représentants syndicaux siégeant au Conseil d'administration du Fonds.

En cas d'abus flagrant des contrats journaliers successifs, le dossier peut être soumis à la Commission Paritaire de l'utilisateur.

INFO COMPLÉMENTAIRE

La Commission de Bons Offices peut demander des informations complémentaires à l'agence d'intérim. Ces informations complémentaires doivent être données dans le mois suivant la réception de la requête.

3 ORGANES DE CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Afin de définir si un utilisateur est tenu ou non d'organiser des élections sociales, il importe de tenir compte du nombre moyen d'intérimaires qu'il emploie, exception faite des intérimaires remplaçant un travailleur permanent dont le contrat de travail est temporairement suspendu (afin d'éviter un double calcul).

L'utilisateur doit durant le quatrième trimestre de l'année précédant les élections sociales, tenir un registre spécial dans lequel sont inscrites les données sur le personnel ainsi que les dates de début et de fin de mission des intérimaires.

Le nombre moyen de travailleurs intérimaires est calculé en divisant par 92 le nombre total de jours calendrier pendant lesquels chaque travailleur intérimaire a été inscrit dans un registre spécial durant le quatrième trimestre de l'année précédant les élections sociales.

14 L'OCCUPATION SAINE ET SANS RISQUE DES INTÉRIMAIRES

(LOI DU 4 AOÛT 1996 RELATIVE AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL – A.R. DU 28 MAI 2003 RELATIF À LA SURVEILLANCE DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS – A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

1 FICHE DE POSTE DE TRAVAIL

(A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

L'utilisateur doit fournir, avant la mise à disposition, certaines informations à l'entreprise de travail intérimaire :

- Une description précise de la qualification professionnelle souhaitée ;
- Les caractéristiques spécifiques pour l'occupation en question ;
- Le résultat de l'évaluation des risques liés au travail telle que visée par la loi relative au bien-être du 4 août 1996 : moyens de protection individuelle et collective à prévoir, formations complémentaires, vaccinations, ...
- La nécessité de soumettre le travailleur intérimaire à un examen médical préalable ou périodique..

A moins d'un accord avec l'utilisateur, l'examen est organisé par l'agence intérimaire.

Quant aux fonctions où l'intérimaire sera soumis à la surveillance de la santé, cette information doit être fournie via la fiche standardisée du poste de travail, conformément à la réglementation.

L'employeur-utilisateur doit rédiger cette fiche de poste de travail en concertation avec le conseiller en prévention et le médecin de travail

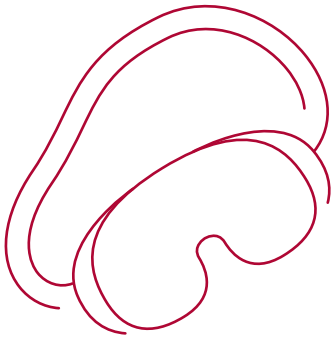
CONSEILS ! **Le Comité PPT doit pouvoir donner un avis avant que les fiches ne soient remises au bureau de travail intérimaire. L'employeur doit remettre cette fiche de poste de travail à l'agence d'intérim pour que celle-ci puisse, sur base de ces informations, trouver le candidat intérimaire adéquat.**

Prévention & Intérim, le service de prévention du secteur intérimaire, a développé un site Internet avec des fiches de poste de travail standardisées pour certaines fonctions. Plus de renseignements sur : www.fichepostedetravail.be

L'agence d'intérim ne se sert pas seulement de cette fiche de poste de travail pour sélectionner un intérimaire adéquat, mais aussi pour communiquer, tant avec l'utilisateur qu'avec l'intérimaire. La fiche de poste de travail fait en effet mention du contrôle médical approprié que l'intérimaire doit passer, des moyens de protection et des vêtements de travail qu'il doit recevoir ainsi que de l'éventuelle formation supplémentaire dont il bénéficiera sur le lieu de travail.

CONSEILS ! **L'intérimaire a droit à une copie de la fiche de poste de travail dûment remplie avant de se mettre au travail.**

Un bon moyen de pression: un utilisateur ou une agence d'intérim ne peut pas employer un intérimaire pour qui la fiche de poste de travail n'a pas été rédigée. L'utilisateur ne peut pas non plus embaucher un intérimaire pour un autre poste de travail que celui qui fait l'objet d'une fiche de poste de travail.



2 ACCUEIL ET PARRAINAGE

(A.R. DU 25 AVRIL 2007 RELATIF À L'ACCUEIL ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS CONCERNANT LA PROTECTION DU BIEN-ÊTRE LORS DE L'EXÉCUTION DE LEUR TRAVAIL – CCT 22 DU CNT CONCERNANT L'ACCUEIL ET L'ADAPTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE - CCT DU 10 DÉCEMBRE 2001 CONCERNANT L'ACCUEIL ET L'ADAPTATION DES INTÉRIMAIRES DANS L'ENTREPRISE)

En cas de travail intérimaire, tant l'agence d'intérim que l'utilisateur jouent un rôle dans l'accueil et les informations à fournir.

Le législateur a prévu que **l'agence d'intérim** communique une série d'informations à l'intérimaire au moment où il est désigné pour effectuer une mission, donc avant le 1er jour de travail.

COMMUNIQUER LE CONTENU DE LA FICHE POSTE DE TRAVAIL

- Le contenu du job, soit une description complète du poste de travail (tâches, qualifications et conditions professionnelles requises, localisation du travail, équipements de travail, instructions préalables et formations à prévoir).
- Les vêtements de travail obligatoires.
- Le port obligatoire d'équipements de protection individuelle.
- L'obligation d'une surveillance de santé qui indique le type de poste de travail ou d'activité (en mentionnant la nature du risque spécifique).
- Les mesures liées à la protection de la maternité.

INFORMER SUR DES SUJETS PRÉCIS

- Les règles d'application en matière de rémunération (calcul des salaires, primes, etc.).
- Les dispositions spécifiques telles qu'avantages extra-légaux, sociaux et sécurité sociale (C.à.d. droit à un complément de chômage etc.).
- Les règles liées au service du personnel, les services sociaux, médicaux ainsi que le service interne de prévention et protection au travail, sans oublier l'information sur le harcèlement moral/sexuel au travail.

EXPLIQUER LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET TRANSMETTRE UNE COPIE

Methodes en procedures :

- en cas d'accident de travail en entreprise et sur le chemin de travail ;
- maladie ;
- vacances.

L'utilisateur organise l'accueil de l'intérimaire, comme il le fait pour chaque autre nouveau travailleur, qu'il soit temporaire ou pas.

En premier lieu, l'employeur-utilisateur est tenu de désigner, pour chaque nouvel intérimaire, un membre de la ligne hiérarchique chargé de l'accueil. Cette personne doit fournir, au nouvel intérimaire, tout renseignement qui n'est pas mentionné directement dans la fiche de poste de travail. Tel que:

- Tous les risques liés au poste de travail ;
- Les obligations de la ligne hiérarchique ;
- Les missions et les compétences du service interne ;
- L'accès aux équipements sociaux ;
- La manière d'exercer le droit à la consultation spontanée ;
- L'organisation des premiers secours ;
- La localisation des zones d'accès dangereuses et des mesures prises en cas d'urgence et en cas de danger grave et immédiat.

Il faut en outre, pour chaque nouveau collaborateur (y compris les intérimaires), désigner un **parrain** qui l'accompagnera et l'assistera.

Pour autant que 6 mois ne se soient pas écoulés entre les diverses occupations, l'accueil ne doit pas être réorganisé s'il s'agit du même intérimaire qui est mis à la disposition du même utilisateur pour un poste de travail identique au précédent
(Art. 3 CCT du 10 décembre 2001).

CONSEIL ! **Le Comité PPT et le conseiller en prévention doivent être impliqués dans l'élaboration de la procédure d'accueil des nouveaux collaborateurs, tant pour la façon dont l'accueil est organisé que pour les informations fournies.**

3 SURVEILLANCE DE LA SANTÉ

(A.R. DU 28 MAI 2003 RELATIF À LA SURVEILLANCE DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS – A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

Selon le risque qui existe pour la santé et la sécurité du travailleur, certaines fonctions sont soumises à un examen médical périodique. Selon le type de risque, cet examen médical est annuel ou pluriannuel. La nature de l'examen dépend également des risques. Si, dans le cadre de sa fonction, un travailleur fixe est soumis à la surveillance de la santé, le travailleur intérimaire qui le remplace ou qui occupe la même fonction que lui y sera également soumis.

Si l'utilisateur indique sur la fiche de poste de travail que l'intérimaire doit passer un examen médical approprié avant de pouvoir se mettre au travail, l'agence d'intérim doit organiser cet examen. Celui-ci doit avoir lieu auprès d'un médecin de travail d'un Service Externe PPT reconnu, pendant le temps de travail de l'intérimaire et il doit être entièrement gratuit pour l'intérimaire.

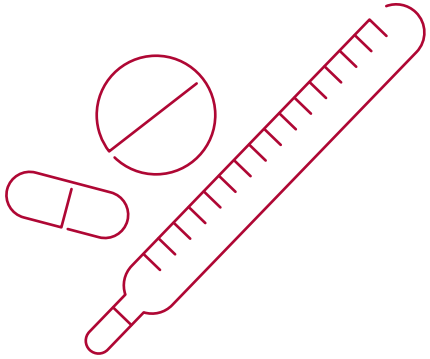
L'examen médical est un élément important pour évaluer les conséquences du travail sur la santé du travailleur intérimaire. Il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle médical en vue d'établir une sélection.

Le médecin de travail du Service Externe PPT auquel l'agence d'intérim a adhéré veille à l'examen médical approprié du travailleur intérimaire en se basant sur les données de la fiche de poste de travail. Le résultat de cet examen est enregistré dans une banque centrale de données pour éviter le double examen pour des fonctions similaires/identiques.

CONSEILS !

Dans certains cas, il est possible que l'intérimaire ait déjà passé un examen médical approprié dans le cadre d'une fonction semblable antérieure. Dans ce cas, il ne devra plus passer de nouvel examen.

L'examen médical de l'intérimaire peut également être organisé par le médecin de travail de l'entreprise utilisatrice, ce qui peut améliorer la qualité de l'examen, plus particulièrement dans les entreprises qui disposent de leur propre médecin de travail interne qui connaît les divers postes de travail de l'entreprise.



4 VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

(LOI RELATIVE AU BIEN-ÊTRE DU 4 AOÛT 1996 – A.R. DU 6 JUILLET 2004 RELATIF AUX VÊTEMENTS DE TRAVAIL – A.R. DU 13 JUIN 2005 RELATIF À L'UTILISATION DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE – A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

On entend par vêtement de travail: une salopette, un ensemble se composant d'un pantalon et d'une veste, d'un blouson ou d'un cache-poussière destiné à éviter que le travailleur ne se salisse du fait de la nature de ses activités et qui n'est pas considéré comme un vêtement de protection (voir plus loin).

Le vêtement de travail qui est mis à la disposition des travailleurs doit répondre à un certain nombre de conditions :

- Présenter toutes les garanties de sécurité, de santé et de qualité ;
- Être approprié aux risques à prévenir, sans induire lui-même un risque accru ;
- Être adapté aux exigences d'exercice des activités par le travailleur ;
- Tenir compte des exigences ergonomiques ;
- Être adapté aux mensurations du travailleur ;
- Être confectionné avec des matières non allergènes, résistantes à l'usure et au déchirement, et être adapté aux saisons.

Les intérimaires qui se salissent pendant l'exécution de leur travail ont également droit aux mêmes vêtements de travail que les autres travailleurs de l'entreprise.

L'entretien et la réparation de ces vêtements de travail relèvent de la responsabilité de l'employeur-utilisateur. Dans un nombre restreint de cas, pour autant qu'il n'y ait pas de risques pour la santé ou la sécurité du travailleur/intérimaire et que, dans le secteur où l'intérimaire est occupé, il y ait une CCT ratifiée, l'intérimaire peut assurer lui-même l'entretien du vêtement de travail. En contrepartie, il reçoit une indemnité fixée dans ladite CCT sectorielle.

CONSEILS !

Veiller à la protection correcte de la santé des intérimaires relève de la compétence du Comité PPT. Un nombre suffisant de vêtements de travail supplémentaires doit être disponible dans l'entreprise afin de garantir le même niveau de protection aux intérimaires.

La législation stipule clairement que tous les travailleurs, y compris les intérimaires, doivent pouvoir disposer gratuitement de vêtements de travail pour l'exécution de leur travail.

EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

On entend par équipement de protection individuelle (EPI), tout équipement individuel destiné à être porté ou tenu par le travailleur pendant l'exécution de son travail en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail. Les EPI peuvent être des casques, tabliers, gants, chaussures, protections auditives, masques, ...

Les EPI protègent le travailleur contre bien plus de dangers que les vêtements de travail. Les EPI requis sont, en outre, souvent liés à un poste de travail ou à une fonction spécifique. Il va dès lors de soi que les intérimaires qui exécutent la même fonction qu'un autre travailleur dans l'entreprise bénéficient de la même protection. L'utilisateur doit donc prévoir les mêmes équipements de protection individuelle pour l'intérimaire. Ceux-ci doivent être de qualité identique à celle des équipements qui sont mis à la disposition des autres travailleurs de l'entreprise. Ces équipements doivent correspondre aux mensurations du travailleur/intérimaire, autrement dit, la bonne pointure pour les chaussures, la bonne taille pour la salopette, des gants qui vont bien, une protection auditive, ...

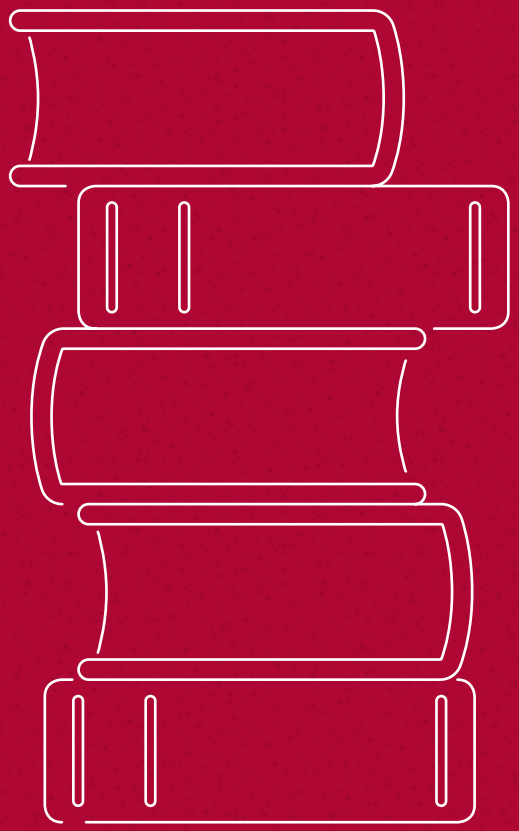
CONSEILS !

Dans la pratique, l'agence d'intérim et l'utilisateur peuvent fixer des conventions quant à la mise à disposition de vêtements de travail ou d'équipements de protection individuelle. La responsabilité finale incombe toujours à l'utilisateur.

Tout comme les vêtements de travail, les équipements de protection individuelle doivent être mis gratuitement à la disposition de l'intérimaire. Aucun coût ne peut être imposé à l'intérimaire pour les éventuelles adaptations (p.ex. commande d'une taille exceptionnelle).

Il se peut qu'une agence d'intérim demande ou compte une caution pour la mise à disposition de vêtements de travail ou d'équipements de protection individuelle. C'est illégal. Il vaut mieux le notifier à votre permanent syndical.

Les équipements de protection individuelle sont « personnels », ce qui implique que ces équipements ne peuvent pas être employés simultanément par plusieurs travailleurs sans qu'ils ne soient nettoyés à fond !



COMMENT ORGANISER DES FORMATIONS ?

5 FORMATION

(A.R. DU 27 MARS 1998 RELATIF À LA POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION DE LEUR TRAVAIL – A.R. DU 15 DÉCEMBRE 2010 FIXANT DES MESURES RELATIVES AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES INTÉRIMAIRES)

Afin de pouvoir assurer l'exécution saine et sans risque de ses tâches, chaque travailleur doit recevoir la formation et les instructions nécessaires de l'employeur ou d'un membre désigné de la ligne hiérarchique.
Cette formation doit avoir lieu:

- Au moment de l'entrée en service ;
- En cas de transfert ou de changement de fonction ;
- Au moment de l'introduction d'un nouvel instrument de travail ;
- Au moment de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Ces formations doivent être gratuites pour les travailleurs et doivent être organisées pendant le temps de travail. Les intérimaires doivent également pouvoir en bénéficier puisqu'ils sont encore moins familiarisés avec les risques de l'entreprise où ils sont occupés.

La formation et les instructions doivent traiter tant du poste de travail/de la fonction où l'intérimaire est mis au travail que des risques généraux et des activités de l'entreprise. Grâce à la formation, l'intérimaire doit être capable de prévenir les risques propres au poste de travail.

CONSEIL ! **Souvent, les intérimaires sont invités à une formation avant que leur contrat avec l'utilisateur ne débute afin d'éviter que le temps de formation ne soit considéré et rémunéré comme du temps de travail. C'est inacceptable : pour les intérimaires aussi, le temps de formation doit être considéré comme du temps de travail.**

6 ETUDIANTS JOBISTES

(A.R. DU 3 MAI 1999 RELATIF À LA PROTECTION DES JEUNES AU TRAVAIL)

Souvent, les jeunes/étudiants jobistes sont occupés dans les entreprises par le biais d'un contrat intérimaire. Aux obligations générales qui s'appliquent à tous les intérimaires s'ajoutent, pour les étudiants jobistes, un nombre de mesures supplémentaires visant à protéger non seulement leur sécurité et leur santé, mais aussi leur santé physique et mentale ainsi que leur développement (compte tenu de leur jeune âge).

Ainsi, les jeunes ne peuvent pas exécuter certaines tâches ou fonctions dans les entreprises, celles-ci étant considérées comme dangereuses :

- Le travail qui va objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes ;
- Le travail qui implique une exposition à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires, ayant des effets néfastes pour le fœtus pendant la grossesse ou ayant tout autre effet néfaste chronique sur l'être humain ;
- Le travail qui implique une exposition à des radiations ionisantes ;
- Le travail qui présente des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir ;
- Le travail qui expose à des températures ou des bruits extrêmes.

Dans un nombre de cas précis, les étudiants jobistes de plus de 18 ans peuvent exécuter quelques-unes des activités précitées à condition de prévoir suffisamment de mesures de protection et de disposer d'un avis du conseiller en prévention et du Comité PPT.

Quant à l'évaluation de santé préalable, il faut également respecter des dispositions particulières pour les jobistes-intérimaires. Dans un nombre de cas très spécifiques, ils doivent toujours être soumis à l'examen préalable du médecin de travail :

- Les jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans ;
- Les jeunes qui effectuent un travail de nuit ;
- Les jeunes qui peuvent quand même effectuer certaines activités à risque qui sont reprises parmi les exceptions.

CONSEIL ! **L'occupation des jeunes en général, qu'il s'agisse d'intérimaires ou pas, demande une attention particulière. Les diverses réglementations prévoient bon nombre de mesures restrictives au niveau de leur occupation et plus particulièrement sur le plan des fonctions pouvant compromettre leur santé ou leur sécurité.**

7 ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL

L'agence d'intérim doit assurer le travailleur intérimaire contre les accidents du travail chez l'utilisateur ou les accidents sur le chemin du travail (aller ou retour). C'est l'assureur accidents du travail de l'entreprise de travail intérimaire qui, en cas d'accident du travail, devra dédommager l'intérimaire.

Par « chemin du travail », il faut entendre le trajet habituel entre le domicile du travailleur et l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise de travail intérimaire (par exemple, lorsqu'il se rend à l'agence pour y conclure un contrat de travail, percevoir son salaire ou réceptionner des documents sociaux).

15 LE STATUT SOCIAL DU TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

1 LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

(ART. 19 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

Durant la période où l'intérimaire travaille pour l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions en matière de réglementation et de protection valables sur le lieu du travail, à savoir :

- Le temps de travail;
- Les jours fériés;
- Le repos dominical;
- L'emploi des femmes;
- L'emploi de jeunes travailleurs;
- Le travail de nuit;
- Le règlement de travail;
- La santé et la sécurité des travailleurs: la salubrité du travail et des lieux de travail.

CELA SIGNIFIE CONCRÈTEMENT QUE :

1 L'intérimaire est soumis au **temps de travail applicable** dans l'entreprise qui l'emploie.
   - **Les heures supplémentaires** ne sont admises que si l'utilisateur peut prétendre à une exception pour son personnel permanent conformément à la loi sur le travail du 16 mars 1971. Si l'intérimaire a presté des heures supplémentaires chez l'utilisateur, il a droit à un sursalaire à charge de son employeur c.-à-d. l'agence d'intérim.
   - Le temps de travail hebdomadaire **d'un intérimaire à temps partiel** ne peut être inférieur à un tiers de celui des travailleurs permanents de l'utilisateur occupés à temps plein.
   - Si l'utilisateur peut prétendre à une dérogation à cette règle pour son personnel, la dérogation s'applique aussi aux intérimaires qu'il emploie.
   - Si l'utilisateur applique un **temps de travail flexible** ou un régime de nouveaux horaires, ils peuvent s'appliquer également aux intérimaires.
   - Cela vaut aussi pour le travail en équipes ou le travail continu.
   - **Réduction du temps de travail** par l'attribution d'un repos compensatoire.
   - Les travailleurs intérimaires suivront le système de l'utilisateur concernant l'attribution de la réduction du temps de travail. Cela vaut tant pour le paiement du repos compensatoire (jours de repos compensatoire payés ou salaire horaire majoré) que pour la prise effective des jours de repos eux-mêmes.

2 L'intérimaire a droit aux jours fériés observés dans l'entreprise qui l'emploie et aux jours de remplacement des jours fériés coïncidant avec un jour d'activité ordinaire. (voir le chapitre 15, p. 68).

UN STATUT SOCIAL JUSTE POUR CHACUN

3 L'intérimaire est tenu de respecter les dispositions relatives au **repos dominical** qui sont d'application chez l'utilisateur. Si l'utilisateur est habilité à exiger des prestations le dimanche, il est également en droit de le demander aux intérimaires.

4 Les mesures de protection en faveur des **travailleuses enceintes** et des jeunes travailleurs s'appliquent également aux intérimaires.

5 L'intérimaire est assujetti à une réglementation identique concernant le travail de nuit. Les intérimaires ne peuvent être mis au travail la nuit que si le **travail de nuit** est autorisé dans l'entreprise qui les emploie.

6 Les dispositions relatives à la santé, la sécurité et l'hygiène sont également d'application aux intérimaires.

7 Le règlement de travail de l'agence d'intérim ainsi que celui de l'entreprise utilisatrice doivent être appliqués. En fait, l'intérimaire est assujetti au règlement de travail de l'utilisateur en ce qui concerne les matières susmentionnées (horaires, jours fériés, ...).

En ce qui concerne les aspects ne figurant pas dans le règlement de travail de l'utilisateur, l'intérimaire est assujetti au règlement de travail de l'agence. Le règlement de travail de l'agence d'intérim fixe entre autres les formalités que l'intérimaire est tenu de remplir en cas d'incapacité de travail ainsi que le délai dans lequel il doit faire parvenir une attestation médicale à l'agence d'intérim.

Si un travailleur intérimaire doit être disponible pour un éventuel contrôle médical, cela doit être précisé dans le règlement de travail de l'agence d'interim.

2 LA RÉMUNÉRATION

(ART. 10 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 - CCT 3 OCTOBRE 2011)

La rémunération du travailleur intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé aux mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Cela ne signifie pas pour autant qu'il doit recevoir la même rémunération que le travailleur permanent qu'il remplace, mais qu'il doit recevoir la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé comme travailleur permanent. Un travailleur intérimaire a droit aux mêmes augmentations salariales qu'un travailleur permanent.

RETENUE PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

(CCT 3 OCTOBRE 2011)

La loi prévoit un précompte professionnel forfaitaire de 11,11 % pour les travailleurs intérimaires. L'agence d'intérim doit retenir le précompte professionnel et le verser au fisc.

Il a été convenu au sein de secteur de retenir un précompte professionnel de 18 % à tous les travailleurs intérimaires afin d'éviter qu'ils ne doivent trop suppléer à la réception de leur décompte d'impôts.

Il ne pourra être appliqué un pourcentage inférieur que si le travailleur intérimaire fournit la preuve d'une charge d'enfants importante. De toute façon, le précompte professionnel minimum sera toujours de 11,11 %.

En cas de saisie sur salaire, c'est l'agence d'intérim qui doit ramener le précompte professionnel à 11,11 %. Les travailleurs intérimaires ont toujours la possibilité d'effectuer des versements anticipés volontaires ou de relever les montants du précompte, soit personnellement, soit par l'employeur sur demande du travailleur.

L'agence d'intérim fournit chaque année la fiche 281.10, nécessaire pour remplir la déclaration d'impôt.

SÉCURITÉ SOCIALE

Les travailleurs intérimaires sont totalement assujettis au régime de la sécurité sociale.

En sa qualité d'employeur, l'agence d'intérim assure le paiement des cotisations ONSS individuelles et patronales ainsi que le versement du précompte professionnel à l'administration des contributions.

DÉCLARATION AUPRÈS DE L'ONSS- DIMONA

La déclaration immédiate d'emploi (DIE) à l'ONSS a également été introduite dans le secteur intérimaire. L'agence d'intérim doit communiquer un certain nombre de données à l'ONSS au plus tard au moment où le travailleur intérimaire commence à travailler chez l'utilisateur.

Si le contrat de travail cesse avant la fin du contrat, l'agence d'intérim doit communiquer une « Dimona de fin d'occupation » à l'ONSS au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la fin de l'emploi du travailleur intérimaire.

Dès octobre 2016, les intérimaires peuvent vérifier en ligne si l'agence d' intérim les a déclaré à l'ONSS via le site interim@work.

ETUDIANTS – TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Des cotisations de sécurité sociale sont normalement dues sur le salaire d'un étudiant. Elles correspondent en principe à 13,07 % du salaire brut, montant identique à celui prélevé pour tous les travailleurs. Depuis le 1er janvier 2012, un étudiant peut prester jusqu'à 50 jours par an à un taux ONSS réduit (cotisation de solidarité). Les périodes d'occupation ne doivent pas être successives ni être effectuées auprès d'un même employeur. La cotisation de solidarité prélevée sur le salaire de l'étudiant s'élève à 2,71 % et celle à charge de l'employeur se monte à 5,42 %

MOMENT DU PAIEMENT

(CCT 36 SEXIES)

- Les travailleurs intérimaires, dont la paie est réglée chaque semaine de manière définitive, doivent la recevoir au plus tard dans les huit jours ouvrables qui suit la fin du contrat de travail ;
- Pour les travailleurs intérimaires dont la paie est réglée partiellement par des avances, et dont le solde définitif est réglé plus tard, ce solde doit être réglé dans les huit jours ouvrables suivant la clôture de la période de paie, à condition que les feuilles afférentes à la période aient été remises dans les délais prévus par le règlement de travail. Les huit jours ouvrables peuvent être portés à douze pour autant que les avances correspondent au moins à 98 % de la rémunération nette.

CHÈQUES-REPAS

(CCT DU 11 MARS 2014)

Si l'utilisateur octroie des chèques-repas à ses travailleurs permanents, le travailleur intérimaire y a également droit aux mêmes conditions que les travailleurs permanents.

Exemple:
si le travailleur permanent doit avoir 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise avant d'avoir droit aux chèques-repas, le travailleur intérimaire devra également compter 4 mois d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de cet avantage.

ECO-CHÈQUES

(CCT DU 16 FÉVRIER 2016)

Etant donné que le principe de « user pay » est applicable aux intérimaires, ces derniers ont également droit à ces éco-chèques négociés dans les secteurs ou dans les entreprises. Pour ne pas être considérés comme du salaire pour le calcul de la sécurité sociale, leur attribution doit être prévue par une CCT. Pour les éco-chèques, une CCT générale a été conclue en ce sens dans le secteur intérimaire. L'octroi des éco-chèques aux travailleurs intérimaires se fait dans le respect des mêmes conditions que celles fixées par les conventions y relatives en vigueur chez les utilisateurs.

Si une convention collective de travail conclue dans le secteur de l'utilisateur fixe l'octroi d'éco-chèques par un fonds social, les entreprises de travail intérimaire octroient elles aussi des éco-chèques dans le respect des mêmes conditions aux intérimaires occupés dans le secteur concerné, à condition que ce droit soit explicitement mentionné dans une convention collective de travail du secteur concerné.

L'utilisation des éco-chèques électroniques ne peut entraîner de coût pour le travailleur sauf en cas de vol ou de perte.

Le coût du remplacement de la carte ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas si dans l'entreprise utilisatrice tant des titres-repas électroniques que des éco-chèques électroniques sont accordés.

Lorsque seuls des éco-chèques sont accordés dans l'entreprise utilisatrice le coût du remplacement ne peut être supérieur à € 5.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

(CCT DU 11 MARS 2014)

Les travailleurs intérimaires ont droit au même remboursement des frais de déplacement que les travailleurs fixes de l'utilisateur (au minimum CCT 19 du CNT).

Pour les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'utilisateurs chez qui il n'existe pas de CCT sectorielles ou d'entreprise relatives au remboursement des frais de déplacement en cas d'utilisation de moyens de transport personnels, c'est la CCT sectorielle du 11 mars 2014 qui est d'application. Cette CCT prévoit le remboursement à 60 % à partir de 2 km, indépendamment du moyen de transport utilisé (donc également pour l'utilisation de la voiture). Voir tableau page 65. En cas de déplacement à vélo, une attestation fiscale sera remise aux travailleurs en question.

Si le système du tiers payant est d'application chez les utilisateurs, les travailleurs intérimaires ont droit à un remboursement de minimum 80 % du prix de l'abonnement.

FRAIS DE DÉPLACEMENT : INTERVENTION PATRONALE POUR VÉHICULE PERSONNEL

DISTANCE (KM)	CARTE TRAIN HEBDOMADAIRE	CARTE TRAIN MENSUELLE	CARTE TRAIN TRIMESTRIELLE*	CARTE TRAIN ANNUELLE	CARTE TRAIN MI-TEMPS	(%)
1	4,60	15,40	43,00	153,00	-	56,0
2	5,10	17,20	47,50	170,00	-	56,0
3	5,60	18,50	52,00	186,00	6,30	56,0
4	6,10	20,20	57,00	203,00	6,90	56,0
5	6,60	21,80	62,00	219,00	7,40	56,0
6	7,00	23,20	66,00	233,00	8,00	56,0
7	7,40	24,60	69,00	247,00	8,40	56,0
8	7,80	26,00	73,00	261,00	8,90	56,0
9	8,20	27,50	77,00	275,00	9,40	56,0
10	8,70	29,00	81,00	289,00	9,90	56,0
11	9,10	30,50	86,00	305,00	10,40	56,4
12	9,60	32,00	90,00	319,00	10,90	56,4
13	10,10	33,50	94,00	336,00	11,50	56,8
14	10,50	35,00	98,00	350,00	11,90	56,8
15	10,90	36,50	102,00	364,00	12,40	56,8
16	11,40	38,00	107,00	380,00	12,90	57,0
17	11,80	39,50	111,00	394,00	13,50	57,0
18	12,30	41,00	115,00	408,00	13,90	57,0
19	12,70	42,50	119,00	424,00	14,60	57,2
20	13,20	44,00	123,00	438,00	14,90	57,2
21	13,60	45,00	127,00	452,00	15,40	57,2
22	14,10	47,00	131,00	468,00	16,10	57,4
23	14,40	48,50	136,00	484,00	16,40	57,6
24	15,00	50,00	140,00	499,00	17,00	57,6
25	15,30	51,00	144,00	513,00	17,60	57,6
26	15,90	53,00	149,00	529,00	17,90	57,8
27	16,20	54,00	153,00	544,00	18,50	57,8
28	16,80	56,00	157,00	558,00	19,10	57,8
29	17,10	57,00	161,00	573,00	19,70	57,8
30	17,60	59,00	165,00	587,00	19,90	57,8
31 – 33	18,30	62,00	172,00	615,00	21,00	58,2
34 – 36	19,80	66,00	185,00	660,00	22,40	59,0
37 – 39	21,20	70,00	197,00	703,00	23,80	59,6
40 – 42	22,20	75,00	209,00	746,00	25,50	60,1
43 – 45	23,70	79,00	222,00	792,00	27,00	60,8
46 – 48	25,00	83,00	234,00	835,00	28,50	61,2
49 – 51	26,50	88,00	246,00	879,00	30,00	61,7
52 – 54	27,50	91,00	255,00	911,00	31,00	62,0
55 – 57	28,00	94,00	263,00	938,00	32,00	62,0
58 – 60	29,00	97,00	272,00	972,00	33,00	62,4
61 – 65	30,50	100,00	282,00	1008,00	34,50	62,4
66 – 70	32,00	106,00	297,00	1058,00	36,50	62,7
71 – 75	33,50	111,00	310,00	1108,00	37,50	62,9
76 – 80	34,50	115,00	323,00	1155,00	39,50	63,0
81 – 85	36,00	121,00	338,00	1206,00	41,00	63,3
86 – 90	37,50	126,00	351,00	1255,00	42,50	63,4
91 – 95	39,50	131,00	366,00	1307,00	44,50	63,7
96 – 100	41,00	135,00	379,00	1345,00	46,00	63,7
101 – 105	42,00	141,00	393,00	1405,00	48,00	63,9
106 – 110	43,50	146,00	408,00	1456,00	49,50	64,1
111 – 115	45,00	150,00	421,00	1504,00	51,00	64,2
116 – 120	46,50	156,00	437,00	1558,00	53,00	64,5
121 – 125	48,50	161,00	450,00	1605,00	55,00	64,5
126 – 130	49,50	165,00	463,00	1655,00	56,00	64,6
131 – 135	51,00	170,00	478,00	1707,00	58,00	64,8
136 – 140	52,00	176,00	491,00	1755,00	60,00	64,8
141 – 145	54,00	180,00	505,00	1802,00	62,00	64,8
146 – 150	56,00	187,00	524,00	1871,00	64,00	64,9
151 – 155	57,00	190,00	532,00	1899,00	-	64,9
156 – 160	58,00	195,00	545,00	1946,00	-	64,9
161 – 165	60,00	199,00	558,00	1994,00	-	64,9
166 – 170	61,00	204,00	572,00	2041,00	-	64,9
171 – 175	63,00	209,00	585,00	2088,00	-	64,9
176 – 180	64,00	214,00	598,00	2136,00	-	64,9
181 – 185	66,00	218,00	611,00	2183,00	-	64,9
186 – 190	67,00	223,00	624,00	2230,00	-	64,9
191 – 195	68,00	228,00	638,00	2277,00	-	64,9
196 – 200	69,00	232,00	651,00	2325,00	-	64,9

AVANTAGES NON RÉCURRENTS LIÉS AU RÉSULTAT

(CCT 90 ET LOI DU 24 JUILLET 2008 PORTANT SUR DES DISPOSITIONS DIVERSES)

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise faisant l'objet d'un plan bonus (avantages liés au résultat) ont droit également au paiement du bonus s'ils répondent aux conditions. Le bonus salarial octroyé à l'intérimaire doit être soumis au même traitement social et fiscal que le bonus salarial du travailleur fixe chez l'utilisateur.

PRIME DE PENSION

(CCT DU 9 DÉCEMBRE 2015)

Un intérimaire occupé dans un secteur où il existe un système de pension complémentaire (appelé aussi 2e pilier) a droit à un complément sur son salaire, la « prime de pension ».

Il existe un système sectoriel de pension complémentaire dans un certain nombre de secteurs. Les employeurs concernés cotisent à un fonds sectoriel un certain pourcentage pour leurs travailleurs « fixes ». Ce pourcentage de cotisation varie de secteur en secteur et est déterminé lors des négociations sectorielles.

Pour les intérimaires, occupés via une agence d' intérim, il n'y a pas de cotisation au fonds sectoriel de pension de l'utilisateur.

Les intérimaires ont droit à une prime de pension. Cette prime de pension est équivalente à la cotisation de pension payée pour les travailleurs fixes, mais elle est reversée sous forme de salaire. La prime est payable lors de chaque décompte de salaire et est spécifiquement indiquée sur la fiche de salaire de l'intérimaire. La communication que la prime de pension est incluse dans le salaire brut est équivalente. Etant donné que la cotisation de pension varie de secteur à secteur, la prime de pension varie également selon le secteur.

Vous trouvez p. 67 un aperçu des différentes primes de pension accordées aux intérimaires et dépendant de la Commission Paritaire à laquelle l'utilisateur appartient.

PRIME DE PENSIONS INTÉRIMAIRES OUVRIERS / EMPLOYÉS

COMMISSION PARITAIRE DE L'UTILISATEUR		DURÉE DE LA CCT	PRIME DE PENSION
CP 106.02	Industrie du béton	1/01/2016-31/12/2016	0,82%
CP 111.01 & 111.02	Entreprises de constructions métalliques, mécaniques et électriques Flandres et Fabricom	1/01/2016-31/12/2016	1,51%
CP 111.01 & 111.02	Entreprises de constructions métalliques, mécaniques et électriques Bruxelles et Wallonie à l'exception de Fabricom	1/01/2016-31/12/2016	1,38%
CP 111.03	Monteurs	1/01/2016-31/12/2016	1,51%
CP 112	Entreprises de garage	1/01/2016-31/12/2016	1,19%
CP 116	Chimie (ouvriers)	1/01/2016- 30/06/2016 1/07/2017 -31/12/2016	0,15% 0,63%
CP 117	L'industrie et le commerce du pétrole	1/01/2016-31/12/2016	0,61%
CP 118	Industrie alimentaire	1/01/2016-31/12/2016	1,09%
CP 120.02	Preparation du lin	1/01/2016-31/12/2016	0,53%
CP 121	Nettoyage	1/01/2016-31/12/2016	1,13%
CP 124	Construction	1/01/2016-31/12/2016	0,16%
CP 126	L'ameublement et l'industrie transformatrice du bois	1/01/2016-31/12/2016	0,45%
CP 127	Commerce de combustibles	1/01/2016-31/12/2016	1,98%
CP 130	Imprimerie, des arts graphiques et des journaux	1/01/2016-31/12/2016	0,35%
CP 132	Techniques agricoles et horticoles	1/01/2016-31/12/2016	1,23%
CP 133.02	Industrie du tabac	1/01/2016-31/12/2016	1,80%
CP 133.03	Industrie des cigares et cigarillos	1/01/2016-31/12/2016	1,79%
CP 140.04	L'assistance en escale dans les aéroports	1/03/2016-31/12/2016	0,49%
CP 142.01	Récupération des métaux	1/01/2016-31/12/2016	1,19%
CP 143	Pêche maritime	1/01/2016-31/12/2016	0,82%
CP 144	Entreprise agricoles	1/01/2016- 30/06/2016 1/07/2016 - 31/12/2016	1% 1,15%
CP 145	Entreprises horticoles	1/01/2016- 30/06/2016 1/07/2016 - 31/12/2016	1% 1,15%
CP 149.01	Electriciens	1/01/2016-31/12/2016	1,39%
CP 149.02	Carrosserie	1/01/2016-31/12/2016	1,45%
CP 149.03	Métaux précieux	1/01/2016-31/12/2016	0,53%
CP 149.04	Commerce du métal	1/01/2016-31/12/2016	1,39%
CP 207	Chimie (employés)	1/01/2016-31/12/2016	0,16%
CP 209	Employés des fabrications métalliques	1/01/2016-31/12/2016	1,34%
CP 216	Employés de notaires	1/01/2016-31/12/2016	3,56%
CP 220	Industrie alimentaires (employés)	1/01/2016-30/04/2016 1/05/2016-31/12/2016	0,41% 0,63%
CP 226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activités connexes	1/01/2016-30/06/2016 1/07/2016- 31/12/2016	0,47% 0,60%
CP 302	Industrie hôtelière	1/01/2016-31/12/2016	ouvriers: 0,66% employés: 0,68%
CP 304	Spectacle	1/01/2016-31/12/2016	ouvriers: 0,99% employés: 1,03%
CP 317	Service de gardiennage et/ou de surveillance	1/01/2016- 30/06/2016 1/07/2016 -31/12/2016	ouvriers: 0,33% employés: 0,34% ouvriers: 0,40% employés: 0,41%
CP 323	Gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques	1/01/2016-31/12/2016	ouvriers: 1,98% employés: 2,05%

3 VACANCES

- Le nombre de jours de congé que le travailleur intérimaire peut prendre dépend du nombre de jours (pour les ouvriers) ou de mois (pour les employés) prestés pendant l'année qui précède le congé. Pour les ouvriers le nombre de jours de congé est communiqué par la caisse de vacances.
- Pour les employés le nombre de jours de congé est déterminé par l'attestation de vacances de l'année qui précède le congé .
- Les jours de congé des travailleurs intérimaires peuvent être pris lors de la période du contrat ou après celle-ci. Dans certains cas il convient de prendre le congé lors du contrat de travail (par exemple afin d'éviter le passage à un pourcentage inférieur d'indemnités de chômage lors d'une occupation de moins de 3 mois, pour déterminer le nombre de jours pour le calcul de la prime de fin d'année,...) .
- Pour les travailleurs intérimaires-ouvriers, le pécule de vacances est payé par l'Office National des Vacances Annuelles dans l'année qui suit les prestations ;
- Les travailleurs intérimaires-employés reçoivent chaque semaine un « pécule de départ ».

4 RÉMUNÉRATION POUR LES JOURS FÉRIÉS

Le travailleur intérimaire a droit aux jours fériés légaux à charge de l'entreprise de travail intérimaire durant la période couverte par le contrat.

Exemple :
Contrat du lundi au vendredi - Jour férié : mercredi

→ Le jour férié tombe pendant le contrat : doit donc être payé.

JOUR FÉRIÉ ENTRE DEUX CONTRATS DE TRAVAIL

(AR DU 10 AOÛT 2015 – MB 2 SEPTEMBRE 2015)

De quoi s'agit-t-il ?

Quand deux contrats de travail intérimaire auprès de la même entreprise de travail intérimaire pour une mission chez un même utilisateur ne sont interrompus que par un ou plusieurs jours fériés ou jours de remplacement d'un jour férié, qu'ils soient ou non en combinaison avec un ou plusieurs jours durant lesquels l'intérimaire n'a habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur[1], les jours fériés concernés ou les jours de remplacement sont considérés comme un jour férié ou un jour de remplacement durant lequel le travailleur intérimaire était au service de l'entreprise de travail intérimaire. Pour avoir droit au paiement de ce jour férié, le travailleur intérimaire ne doit pas avoir acquis une ancienneté minimum.

Exemple :

A) le travailleur intérimaire X est en service du lundi 8 novembre au mercredi 10 novembre inclus. Le vendredi 12 novembre, un contrat d'une journée est conclu pour une occupation chez le même utilisateur. Le jour férié du 11 novembre est ainsi transformé abusivement en jour férié tombant après la fin du (premier) contrat de travail. Dans une telle situation, le jour férié du 11 novembre doit être considéré comme étant sous contrat de travail et, à ce titre, rémunéré par l'entreprise de travail intérimaire.

B) le travailleur intérimaire Y est en service du lundi 7 novembre au jeudi 10 novembre inclus auprès de l'utilisateur A et à partir du lundi 14 novembre chez l'utilisateur B. Dans ce cas, les deux contrats de travail sont interrompus par le week-end et un jour férié qui doit être considéré comme un jour férié tombant après la fin du contrat (une condition d'ancienneté minimum est donc requise) au motif qu'il n'y a pas d'abus dans ce cas qui est lié à la fin de mission auprès de l'utilisateur A. L'intérimaire Y ne répondant pas à cette condition (il n'a que 4 jours d'ancienneté), il n'a pas droit au paiement du jour férié du 11 novembre.

LES JOURS FÉRIÉS APRÈS LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour les jours fériés qui tombent après la fin du contrat de travail et que l'entreprise de travail intérimaire doit payer pour autant que le travailleur intérimaire n'ait pas repris le travail, les règles suivantes sont en vigueur :

- Occupation ou contrat de 14 jours au moins : aucun droit aux jours fériés suivant la fin des prestations ou du contrat ;
- Occupation de 15 jours à un mois sans interruption imputée au travailleur intérimaire : droit au salaire pour un jour férié qui tombe dans les 14 jours suivant la fin des prestations ou du contrat ;
- Occupation de plus d'un mois, sans interruption imputée au travailleur intérimaire : droit au paiement des jours fériés qui tombent dans les 30 jours suivant la fin des prestations ou du contrat.

Par « 30 jours » on entend le nombre de jours calendrier, samedis et dimanches compris. Par « mois » on entend la période qui débute par exemple le 5 juillet et prend fin le 4 août ou qui commence le 10 février et se termine le 9 mars. Quand deux contrats de travail intérimaire ne sont interrompus que par le week-end (samedi et dimanche), les jours de week-end comptent pour déterminer l'ancienneté de l'intérimaire.

1 : Par les journées pendant lesquelles il n'a habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur, on entend les jours de repos réguliers pendant lesquels il n'a normalement pas travaillé, en vertu des modalités de travail à temps plein dans l'entreprise de l'utilisateur qui s'appliquent à la catégorie des travailleurs à laquelle appartient le travailleur intérimaire (par exemple : les jours du week-end dans un régime de travail de cinq jours par semaine). En pratique, pour l'application de cette disposition il convient ainsi de voir quelle est l'organisation concrète du travail dans l'entreprise de l'utilisateur, en d'autres termes, de considérer les horaires à temps plein qui sont également applicables à l'intérimaire.

EXEMPLE DU PAIEMENT DES JOURS FÉRIÉS APRÈS LA FIN DU CONTRAT-DÉTERMINATION DE L'ANCIENNETÉ

LU	MA	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	JOURS D'ANCIENNETÉ
-	-	1/8	2/8	3/8	X	X	5
6/8	7/8	8/8	9/8	10/8	X	X	7
13/8	14/8	15/8	-	-	-	-	

- Début de la mission : le 1/8 ;
- Fin de la mission : le 14/8 ;
- Samedi 4/8 et dimanche 5/8 et samedi 11/8 et dimanche 12/8 doivent être comptabilisés pour la détermination de l'ancienneté (prestation ininterrompue) ;
- Ancienneté totale à la fin du contrat : 14 jours donc pas droit au paiement du jour férié.

CONSEIL ! **Le travailleur intérimaire a également droit aux jours de remplacement pour les jours fériés.**

5 PRIME DE FIN D'ANNÉE

(CCT DU 19 AVRIL 2016)

Les intérimaires n'ont pas droit à la prime de fin d'année attribuée aux travailleurs fixes d'un utilisateur. Ils ont par contre droit à la prime de fin d'année des intérimaires, payée par le Fonds social pour les intérimaires sous certaines conditions.

PRIME DE FIN D'ANNÉE : CONDITIONS

Pour avoir droit à la prime de fin d'année en décembre, l'intérimaire doit:

- Avoir travaillé au moins 65 jours ou 494 heures (à partir de la prime de fin d'année 2016) entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours. C'est ce que nous appelons la période de référence.

OU

- Avoir travaillé 60 jours ou 456 heures (à partir de la prime de fin d'année 2016) entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours et avoir été engagé en tant que travailleur fixe par l'utilisateur pendant cette même période.

CALCUL DES 65 JOURS

Certains jours d'absence, comme par exemple les jours de maladie pour lesquels un salaire garanti est dû, maximum 5 jours de chômage temporaire et les jours fériés rémunérés, comptent également pour atteindre les 65 jours.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les jours au cours desquels l'intérimaire est occupé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, donnant lieu uniquement au paiement de cotisations de solidarité, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du nombre de jours.

COMMENT BÉNÉFICIER DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE ?

Si un intérimaire a travaillé assez de jours, il recevra dans le courant du mois de décembre, AUTOMATIQUEMENT un document du Fonds Social pour les intérimaires. Il suffit de remettre ce document à la FGTB qui s'occupera du paiement de la prime de fin d'année.

MONTANT DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année brute est égale à 8,33 % du salaire brut gagné en tant qu'intérimaire au cours de la période de référence.

Il faut en déduire les cotisations de sécurité sociale (13,07 %) et le précompte professionnel (23,22 %). La prime nette s'élève à environ 63 % de la prime brute. Le détail du calcul figure sur le document de la prime.

6 ANCIENNETÉ

(ART. 13 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

Un certain nombre de droits et d'avantages sont attribués au travailleur intérimaire sur base de son ancienneté.

En principe, un travailleur perd l'ancienneté accumulée chez un employeur quand son contrat de travail prend fin, ce qui signifierait que le travailleur intérimaire, en cas d'application d'une telle règle perdrait son ancienneté chaque fois que ses missions sont terminées.

C'est pourquoi la loi prévoit, pour l'ancienneté des travailleurs intérimaires, qu'il faut tenir compte des périodes d'activité du travailleur intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues:

- Soit par les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujetti à la sécurité sociale, pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes ;
- Soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins.

Maintien de l'ancienneté en cas d'embauche par l'utilisateur : voir chapitre 16, p. 81.

7 AVANTAGES SOCIAUX

(CCT DU 17 DÉCEMBRE 2013)

INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN CAS DE CHOMAGE TECHNIQUE OU ECONOMIQUE OU LE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR INTEMPÉRIES OU LE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE POUR EMPLOYÉS

En cas de chômage économique ou technique ou de chômage temporaire pour intempéries ou de chômage économique pour employés dans l'entreprise utilisatrice, le travailleur intérimaire a droit à une **indemnité** complémentaire à charge du Fonds social en plus des allocations de chômage. Ceci n'est pas d'application pour les intérimaires occupés dans le secteur de la construction.

Cette indemnité complémentaire s'élève à 3,83 € (2016) par jour ouvrable qui n'a pas été presté à cause du chômage et est due jusqu'à la fin du contrat de travail intérimaire en cours.

CONDITIONS

- Au moment où le chômage technique ou économique ou le chômage temporaire pour intempéries ou le chômage économique pour employés intervient, le travailleur intérimaire doit être occupé dans les liens d'un contrat de travail intérimaire ;
- Bénéficier d'allocations de chômage pour les jours ouvrables qui n'ont pas été prestés à cause du chômage économique ou technique ou du chômage temporaire pour intempéries.
- L'octroi et le paiement se font automatiquement par trimestre.

AIDE AUX INTÉRIMAIRES DANS LEURS DÉMARCHES POUR OBTENIR UN EMPRUNT

(CCT DU 16 FÉVRIER 2016)

Le travailleur intérimaire qui veut obtenir un **emprunt** auprès d'une institution financière, peut demander au Fonds social une attestation d'emploi.

Pour obtenir cette attestation, le travailleur intérimaire devra totaliser 260 jours de travail comme intérimaire sur une période de référence de deux ans, la période de deux ans correspondant à celle des deux dernières primes de fin d'année dues aux intérimaires avant la demande d'attestation.

Le travailleur intérimaire qui ne totalise pas 260 jours de travail comme intérimaire sur la période de référence de deux ans, pourra demander une attestation pour le nombre de jours qu'il a totalisés sur la période de référence. De la sorte, le travailleur intérimaire pourra compléter l'attestation du Fonds social par d'éventuelles autres attestations d'entreprises de travail intérimaire pour lesquelles il a travaillé depuis la fin de la période de référence.

INDEMNITE COMPLEMENTAIRE EN CAS DE MALADIE DE LONGUE DURÉE

Voir chapitre 15, p. 76

8 PRIME SYNDICALE

Les travailleurs intérimaires syndiqués qui ont droit à une prime de fin d'année auront droit à une prime syndicale 104 € (2016).

9 VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET DE PROTECTION

(CCT DU 9 MARS 1998)

Les travailleurs intérimaires doivent disposer des mêmes vêtements de travail et des mêmes moyens de protection personnels appropriés que les autres travailleurs exposés aux mêmes dangers, de sorte qu'ils jouissent du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise.

La responsabilité de la fourniture et de l'entretien des vêtements de travail et des moyens de protection personnels appropriés doit être assumée par l'utilisateur qui a fait appel au travailleur intérimaire. Voir aussi chapitre 14, p. 55.

10 MALADIE ET RÉMUNÉRATION GARANTIE

RÉMUNÉRATION GARANTIE JUSQU'À LA FIN DU CONTRAT

- Un travailleur intérimaire (tant un ouvrier qu'un employé ayant moins de 3 mois d'ancienneté) a droit à une rémunération hebdomadaire garantie (100 %) à charge de l'entreprise de travail intérimaire à condition qu'il ait travaillé au moins 1 mois sans interruption dans la même entreprise de travail intérimaire (même au service de différents utilisateurs avec différents contrats). Des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.
- Le droit à une rémunération hebdomadaire garantie est limité à la durée du contrat de travail, après quoi le travailleur intérimaire doit se contenter d'une indemnité à charge de la mutualité (60 %).

- Les employés ayant une ancienneté supérieure à 3 mois dans la même entreprise de travail intérimaire, ont droit à la rémunération mensuelle garantie limitée à la durée du contrat de travail.
- **Notification :** Le travailleur intérimaire doit immédiatement mettre l'entreprise de travail intérimaire au courant de son absence (par exemple par téléphone). Il doit transmettre une attestation médicale à l'entreprise de travail intérimaire dans les deux jours ouvrables (en cas d'envoi postal, c'est la date de la poste qui fait foi). Pour chaque prolongation de l'incapacité du travail, le travailleur intérimaire doit avertir l'entreprise de travail intérimaire dès le début de cette prolongation ; dans les 2 jours ouvrables qui suivent le début de la prolongation, l'entreprise de travail intérimaire doit être en possession d'une attestation médicale prouvant que l'incapacité du travail a été prolongée.

EXEMPLE

Un travailleur intérimaire tombe malade le mercredi 12/5 et son contrat prend fin le vendredi 14/5. Il a droit à la rémunération garantie complète pour les 12, 13 et 14 mai (sauf s'il y a un jour de carence).

S'il est toujours en incapacité de travail après le lundi 17/5, l'entreprise de travail intérimaire doit payer une indemnité complémentaire au travailleur intérimaire en plus du montant qu'il touche de la mutuelle, bien que le contrat de travail intérimaire ait pris fin. L'entreprise de travail intérimaire doit payer cette indemnité complémentaire jusqu'à la fin de l'incapacité de travail et au plus tard jusqu'au 30e jour à compter du 12/5.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ DU TRAVAIL PERSISTANTE APRÈS LA FIN DU CONTRAT

(CCT 47 TER DU 18 DÉCEMBRE 1990)

Le travailleur intérimaire a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'entreprise de travail intérimaire en plus de ce qu'il reçoit de la mutualité à condition que :

- le contrat de travail intérimaire prenne fin durant la période où le travailleur intérimaire est en incapacité de travail ;
- le travailleur intérimaire compte au moins un mois d'ancienneté chez le même utilisateur et dans la même entreprise de travail intérimaire ;
- le travailleur intérimaire fournisse la preuve que l'incapacité du travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui a entraîné la suspension de l'exécution du contrat de travail, persiste après la fin de ce contrat.

Cette indemnité complémentaire est égale à 26,93 % pour les employés et 25,88 % pour les ouvriers du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité et à 86,93 % et 85,88 % de la partie du salaire normal qui excède ce plafond.

Elle est due jusqu'à la fin de la période de 30 jours d'incapacité de travail.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉBUTANT APRÈS LA FIN DU CONTRAT

(CCT DU 5 DÉCEMBRE 2013)

Le travailleur intérimaire a droit à une indemnité complémentaire à charge de l'entreprise de travail intérimaire en plus de l'indemnité qu'il reçoit de la mutuelle à condition qu'il s'agisse d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun débutant au plus tard le premier jour ouvrable après la fin du contrat de travail.

- Cette indemnité est due pour chaque jour ouvrable non presté en raison de l'incapacité de travail, avec un maximum de 5 ou 6 jours, selon que le travailleur était occupé dans un régime hebdomadaire de travail de 5 ou 6 jours.
- L'indemnité est égale à 25,88 % pour les ouvriers et 26,93 % pour les employés de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité et à 85,88 % de la partie du salaire qui dépasse ce plafond (86,93% pour les employés.

CONDITIONS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL

- totaliser, au moment où débute l'incapacité de travail, 65 jours de travail auprès de l'entreprise de travail intérimaire et auprès du client-utilisateur ;
- fournir la preuve de l'incapacité de travail au plus tard le deuxième jour ouvrable suivant la fin du contrat de travail intérimaire.

L'indemnité n'est pas due au travailleur si l'entreprise de travail intérimaire fournit la preuve que, même en l'absence de toute incapacité de travail, un nouveau contrat de travail intérimaire n'aurait pas été conclu chez le même utilisateur.

EXEMPLE

Le contrat d'un travailleur intérimaire prend fin le vendredi 14/5. Il tombe malade le lundi 17/5.

Il n'a pas droit à la rémunération garantie, puisqu'au moment de l'incapacité de travail il ne disposait plus de contrat d'un travail intérimaire.

L'entreprise de travail intérimaire doit payer une indemnité complémentaire au travailleur intérimaire en plus de ce qu'il reçoit de la mutualité. Le travailleur intérimaire doit toutefois répondre aux conditions prévues.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE DE LONGUE DURÉE

(CAO VAN 16 FÉVRIER 2016)

En cas d'incapacité de travail de longue durée suite à une maladie ou à un accident de droit commun, le travailleur intérimaire a droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds social en plus de l'indemnité payée par la mutualité.

- L'indemnité complémentaire correspond à 40% de l'indemnité brute payée par la mutualité.
- Elle est due à partir du premier jour du deuxième mois de maladie, pour une période ininterrompue de 3 mois maximum (c'est-à-dire pour le 2ème, 3ème et 4ème mois d'incapacité de travail).

CONDITIONS

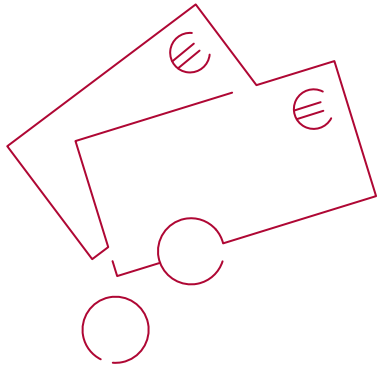
Le travailleur intérimaire doit prouver :

- Qu'il avait, au moment du début de l'incapacité de travail, une ancienneté d'au moins deux mois dans le secteur de l'intérim sur une période de quatre mois (si l'ancienneté n'a pas été atteinte au moment du début de l'incapacité de travail, elle ne peut pas être atteinte dans le courant de la période d'incapacité de travail) ;
- Qu'il était lié par un contrat de travail intérimaire au moment du début de l'incapacité de travail et qu'il a bénéficié d'une période de salaire garanti ;
- Que l'incapacité de travail pour l'entièreté de la période pour laquelle l'indemnisation est sollicitée, en fournissant également les documents nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire (attestation de la mutuelle).

Le congé de maternité n'est pas considéré comme maladie de longue durée.

PROCÉDURE

Le travailleur intérimaire qui demande une indemnité complémentaire, doit adresser sa demande d'intervention au Fonds social pour les intérimaires, moyennant un formulaire-type.



11 CONGÉ DE MATERNITÉ

Une travailleuse intérimaire a droit au même congé de maternité qu'une travailleuse permanente, c'est-à-dire : 15 semaines. Durant cette période, elle est indemnisée par la mutualité.

12 PETIT CHÔMAGE

Le travailleur intérimaire peut s'absenter du travail aux mêmes conditions que le travailleur permanent en raison d'événements spécifiques (par exemple une naissance, un mariage, le décès d'un proche). Il est payé par l'entreprise de travail intérimaire.

13 ALLOCATIONS FAMILIALES

Le travailleur intérimaire a les mêmes droits qu'un travailleur permanent.

14 CHÔMAGE

Sur le plan du chômage, le travailleur intérimaire est considéré comme tout autre travailleur qui doit pouvoir prouver son nombre de jours ouvrables dans la période de référence. En principe, la réglementation de chômage prévoit qu'une preuve de chômage complet (C4) doit être fournie au travailleur quand son contrat de travail prend fin.
Dans la pratique, l'ONEM accepte toutefois que les formulaires C4 ne doivent pas être remplis lors d'une occupation ininterrompue, même s'il s'agit de contrats de travail successifs chez différents utilisateurs.
Dès qu'il y a interruption du travail, le formulaire C4 doit être rempli.

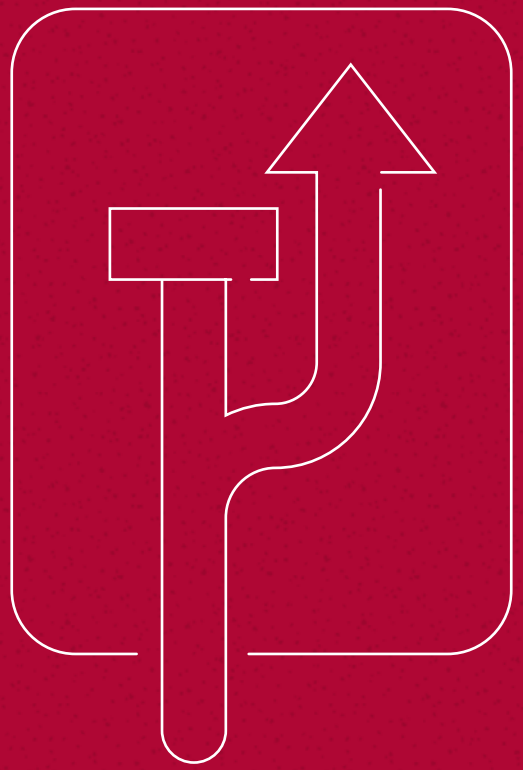
INTRODUCTION D'UNE NOUVELLE DEMANDE D'ALLOCATION POUR LES CHÔMEURS COMPLETS

(A.R. DU 11 AVRIL 1999 - MB DU 1ER MAI 1999)

Le chômeur qui veut de nouveau toucher des allocations de chômage après une interruption de son chômage indemnisé suite à une reprise du travail comme salarié, ou à une période d'incapacité de travail indemnisée, doit réintroduire une demande d'allocation après une interruption d'au moins 28 jours calendrier successifs.

15 PENSION

Les prestations dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire sont prises en compte pour le calcul de la pension.



TOUT EMPLOI INTÉRIMAIRE EST TEMPORAIRE

16 FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le contrat de travail intérimaire est un contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire.

1 CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Par « contrat de travail intérimaire » on entend un contrat de travail à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement.

Le contrat de travail intérimaire peut prendre fin de manières suivantes :

- D'un commun accord ;
- Faute grave dans le chef du travailleur intérimaire ou de l'entreprise de travail intérimaire ;
- Décès du travailleur intérimaire ;
- Cas de force majeure ;
- Expiration du délai (contrat à durée déterminée) ;
- Travail accompli (contrat pour un travail nettement défini) ;
- Retour du travailleur remplacé (contrat de remplacement).

2 RUPTURE AVANT TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

RUPTURE AVANT TERME DU CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DÉFINI

(ART. 14 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

La partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée.

L'indemnité n'est pas due :

- Si une des parties met fin au contrat pendant la période d'essai ;
- Si le contrat de travail intérimaire prend fin avant terme à cause de l'utilisateur, à condition que l'entreprise de travail intérimaire puisse proposer, pour le reste de la période, un travail de remplacement avec la même rémunération et des conditions de travail similaires. Il faut conclure un nouveau contrat pour ce travail de remplacement.

RUPTURE AVANT TERME D'UN CONTRAT DE REMPLACEMENT

(ART. 15 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

L'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat unilatéralement, avant la fin du remplacement et sans motif grave est tenue de payer à l'intérimaire une indemnité égale à la rémunération brute de trois mois.

L'indemnité n'est pas due

- Si la résiliation du contrat avant terme est due à l'utilisateur et si l'entreprise de travail intérimaire peut fournir à l'intérimaire pour une période de 3 mois, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes ;
- Si le travailleur intérimaire a trouvé un autre travail, il peut rompre le contrat avant terme à condition de respecter un délai de préavis de 7 jours.

3 CONCLUSION D'UN CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE

(ART. 20 DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987)

Le contrat de travail conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- L'utilisateur continue d'occuper un travailleur intérimaire après que l'entreprise de travail intérimaire l'ait averti qu'il devait retirer le travailleur intérimaire à cause d'une grève ou d'un lock-out chez l'utilisateur ;
- L'utilisateur occupe ou prolonge l'occupation d'un travailleur intérimaire sans respecter les règles prévues dans le cadre des 4 motifs ;
- L'utilisateur occupe un travailleur intérimaire dans une catégorie professionnelle ou un secteur où le travail intérimaire est interdit ;
- L'utilisateur communique des informations erronées qui entraînent le dépassement du nombre maximal autorisé d'intérimaires dans le cadre du travail intérimaire sous le motif insertion.

4 ATTESTATIONS À DÉLIVRER

A la fin du contrat, l'entreprise de travail intérimaire doit transmettre au travailleur les documents prévus par la loi (C4, attestation de vacances, compte individuel,...).

5 ANCIENNETÉ APRÈS EMBAUCHE

POUR LE CALCUL DU PRÉAVIS

(ART. 37, 4E DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978)

Les délais de préavis d'un travailleur fixe sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En outre, lorsque le préavis est donné par l'employeur, la période d'occupation en tant qu'intérimaire chez ce même employeur entre en ligne de compte avec un maximum d'un an.

Cette période n'est prise en compte que si cet engagement suit la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur est identique à celle exercée à l'époque où il était intérimaire. Attention, toute période d'inactivité de plus sept jours remet le compteur à zéro.

L'ANCIENNETÉ DES TRAVAILLEURS FIXES ENGAGÉS APRÈS LE MOTIF INSERTION

(ART. 31 - CCT 108)

Pour le calcul de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, il faut tenir compte de la période durant laquelle il a travaillé dans cette entreprise sous le motif insertion pour autant qu'il soit engagé pour la même fonction.

Les périodes d'occupation comme intérimaire sont prises en compte pour l'ancienneté du travailleur avec un maximum d'un an.

17 PUBLICATIONS UTILES

Toute personne confrontée au travail intérimaire peut trouver une série d'informations intéressantes, justes et accessibles dans nos publications. Les publications sont principalement destinées aux travailleurs intérimaires.

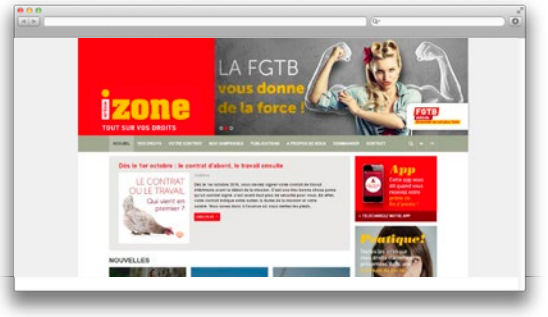
Les fiches d'info informent les travailleurs intérimaires de façon succincte de leurs droits sur le lieu de travail. Combien de temps peut durer une période d'essai, y a-t-il suffisamment de précompte professionnel retenu, ...

Vous trouverez une réponse à cette question et bien d'autres dans la brochure de poche, qui rassemble toutes les conditions de travail, de salaires des intérimaires.

Nous organisons en outre régulièrement des campagnes d'information, telles que celle autour des contrats électroniques. Pour cette campagne, nous avons réalisé une affiche, une fiche et une vidéo d'information.

18 EN LIGNE

Vous désirez en savoir plus ou vous désirez télécharger nos publications ? Surfez sur **www.droitsdesinterimaires.be**. Vous pouvez aussi nous suivre sur Facebook sur **www.facebook.com/droitsdesinterimaires**.



www.droitsdesinterimaires.be

Avec l'app prime de fin d'année de la FGTB Interim vous tiendrez vos jours travaillés facilement à jour.

Vidéo d'info contrats électroniques.

INDEX ALPHABÉTIQUE

A
Accident du travail 59
Accueil 52
Allocations familiales 77
Ancienneté 72
Artistes 42
Avantages non récurrents liés au résultat 64

C
Chèques-repas 64
Chômage 77
Chômage temporaire 43
Clauses de nullité 20
Commission d'agrément 13
Commission des Bons Offices 12
Congé de maternité 77
Construction (intérim dans le secteur de la construction) 36
Contenu du contrat de travail 19
Contrat commercial 14
Contrat de travail pour le travail intérimaire 16
Contrats journaliers 18

D
Dimona (Déclaration auprès de l'ONSS) 63

E
Eco-chèques 64
Embauche au terme d'une occupation comme intérimaire 81
Emprunt (aide aux intérimaires dans leurs démarches pour obtenir un emprunt) 73
Entreprise de travail intérimaire 12
Etudiants jobistes 58

F
Fiche le poste de travail 51
Fin du contrat de travail 79
Frais de déplacement 64

G
Grève ou lock-out 45

H
Heures supplémentaires 60
Horaires flexibles 60

I
Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire 72
Interdiction du travail intérimaire 43
Insertion 33

J
Jours fériés 68

M
Maladie 73
Maladie de longue durée 76

O
Organes de concertation dans l'entreprise utilisatrice 50

P
Pension 77
Période d'essai 20
Petit chômage 77
Précompte professionnel 62
Prime de fin d'année 71
Prime syndicale 73
Prime de pension 66

R
Réduction du temps de travail 60
Règlement de travail 53
Remplacement d'un travailleur permanent 21
Rémunération 62

S
Sécurité sociale 63
Surcroît temporaire de travail 27

T
Temps de travail 60
Travail à temps partiel 60
Travail de nuit 62
Travail exceptionnel 28
Travail intérimaire autorisé 21
Travail intérimaire 12
Travailleur intérimaire 12

U
Utilisateur 12

V
Vacances 68
Vêtements de travail et de protection 73

NOTES

NOTES

COORDINATION INTÉRIM FGTB
rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles
tél. 02 549 05 49
info@fgtb.be

Visitez notre site Internet **www.droitsdesinterimairs.be**

Droits des Intérimaires

Rechten Uitzendkracht / Droits des Intérimaires

Éditeur responsable: Coordination Intérim FGTB, Werner Van Heetvelde - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles - septembre 2016