|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Cahier de revendications secteur intérimaire

CCT 2023-2024

**Préambule**

*« Avec ses près de 500.000 travailleurs intérimaires (Federgon 2022, hors jobistes !), force est de constater, que le secteur intérimaire constitue une partie importante et structurelle du marché du travail belge. Des recherches antérieures du HIVA montrent que la situation professionnelle de ce groupe de travailleurs n'est souvent pas enviable. Ainsi, une grande majorité des intérimaires sont engagés involontairement ou temporairement dans le secteur intérimaire dans l'espoir d'obtenir un contrat à durée indéterminée. Par rapport aux non-intérimaires, les travailleurs intérimaires ont également une qualité d'emploi inférieure : ils ont un revenu plus faible, moins d'autonomie, un risque accru d'accidents du travail, une occupation de longue durée avec des contrats de courte durée, etc.*

*Les organisations syndicales plaident pour l’égalité des droits pour tous sur le lieu de travail, hommes, femmes, transgenres, Belges, non-Belges, travailleurs fixes et travailleurs intérimaires. Ces droits et obligations sont inscrits dans des textes législatifs et des conventions collectives de travail. Malheureusement, ces droits ne sont pas toujours respectés. Souvent, les travailleurs intérimaires connaissent insuffisamment leurs droits ».*

**Compétences de la délégation syndicale / CCT 5 - 1971**

Afin de lever tout doute sur les compétences de la DS en matière de représentation des intérimaires occupés dans l’entreprise et de réaffirmer sa compétence en cette matière-là, il y a lieu d’inclure les intérimaires explicitement dans l’article 6.

En effet, la CCT 5 date de 1971, à une époque où il n'était pas encore question de travail intérimaire. Le travail intérimaire n'a été rendu possible en Belgique qu'en 1976. Il n'y avait donc certainement pas une intention d'exclure les travailleurs intérimaires. D’ailleurs, la CCT 108 (et celles qui l’ont précédées) accorde des compétences très explicites à la DS en matière de réglementation du recours (et du contrôle de ce recours) aux intérimaires dans l’entreprises utilisatrice.

**La prime « UP »**

Les intérimaires passent à côté de nombreux avantages. Les avantages qui existent au niveau de l’entreprise ne sont pas tous octroyés aux intérimaires. Nous nous référons spécifiquement, mais pas exclusivement, à l’assurance hospitalisation qui devait entrer en vigueur au 1er janvier 2023, tel que convenu dans l’accord sectoriel 2021-2022. Nous estimons que les avantages collectifs de ce type doivent donner lieu à une compensation. Dans le cas contraire, le risque sera que les intérimaires coûteront moins chers comparés aux travailleurs permanents.

Etant donné la traçabilité et le contrôle en faveur des intérimaires, nous optons pour la collectivisation de ces avantages via l’octroi d’une prime, la prime « UP » (« user pay »).

**Congés annuels**

* ONVA pour tous les travailleurs intérimaires (article 26, deuxième alinéa de la Loi sur le

travail intérimaire);

* Prise de jours de congé sous contrat pour tous les travailleurs intérimaires, dans tous les

cas, de sorte que la prise de jours de vacances annuelles n'entraîne pas une interruption de

l'ancienneté en cours chez le même utilisateur.

**Prime de fin d’année : conditions d’octroi**

* Elargissement de la période de référence : en cas de deux périodes de référence consécutives durant lesquelles le travailleur intérimaire preste une période < 65 jours, les jours des deux périodes de référence doivent être additionnés pour l’ouverture du droit. Si le total est ≥ à 65 jours, une prime de fin d’année doit être versée sur base de la période de référence au cours de laquelle le plus de jours ont été prestés (exemple : 2021-2022: 50 jours, 2022-2023 : 30 jours ; la prime de fin d’année (2023) sera payée sur base de 50 jours).
* Elargissement des jours assimilés (maladie, congés annuels).

**Limitation des contrats de travail intérimaire successifs**

Les contrats successifs de (trop) courte durée sont à éviter,. En effet, ils sont source d’ insécurité et précarité et font en sorte que les intérimaires passent à côté de nombreux droits (sociaux). Par ailleurs, il ne peut être question, que les coûts à charge des employeurs, soient répercutés sur notre sécurité sociale.

Le contrat hebdomadaire est une norme imposée par les agences d'intérim et ne se justifie que rarement (les missions sont prolongées/les intérimaires sont programmés pour des périodes plus longues, ...). Le travail intérimaire est par définition temporaire (cf. loi sur le travail intérimaire du 24 juillet 1987 et la réglementation européenne). Afin de limiter l’occupation par le biais de contrats de travail intérimaire successifs nous demandons que :

* la durée du contrat corresponde à la durée réelle de la mission auprès d’une même entreprise utilisatrice
* le nombre de contrats de travail intérimaire soit limité à 25 contrats maximum, par an et par intérimaire.

**Frais de déplacement**

* Les intérimaires ont, en général, des frais de déplacement domicile-lieu de travail plus élevés que les travailleurs permanents. Souvent, il n’est pas intéressant pour les intérimaires d’acheter un abonnement pour les transports publics alors que le remboursement de leurs frais de déplacement se fait sur base du prix de l’abonnement (carte hebdomadaire ou mensuelle).
* Nous demandons que le tableau complémentaire qui figure dans la convention collective

relative aux indemnités de déplacement soit structurellement remplacé par le prix des billets de train tel qu’il est adapté chaque année au mois de février.

* Une indemnité vélo uniforme accompagnée de l’immunisation fiscale (0,27euro par km) sans limitation du nombre de kilomètres par jour.

**Vers une meilleure réglementation et une application des motifs légaux**

* Accord préalable des représentants des travailleurs pour le motif de « remplacement »/mécanisme de contrôle (le motif « remplacement » est de plus en plus souvent utilisé pour contourner l’accord préalable requis en cas de recours au motif « surcroît temporaire de travail »). Alternativement, on pourrait prévoir que le nom du travailleur remplacé doit figurer dans le contrat de remplacement, comme c'est le cas pour les contrats de remplacement en dehors de l'intérim.
* Le renforcement de ces motifs devrait engendrer l’application effective du motif insertion, avec les garanties prévues par ce motif.

**Règlement de travail**

Le règlement de travail et le modèle type du contrat de travail de l’entreprise intérimaire doit toujours être transmis à la délégation syndicale de l’entreprise utilisatrice.

**Droit à la déconnexion**

Mise en œuvre du deal pour l’emploi par un encadrement clair du droit à la déconnexion – au même titre que les travailleurs fixes.

**Conditions d’ancienneté en cas de maladie**

* Suppression de la double condition d'ancienneté pour l'obtention de l’indemnité complémentaire en cas de maladie après la fin du contrat et en cas de prolongation de la maladie après une période de salaire garanti.
* Adaptation de l’article 13 de la loi sur le travail intérimaire du 24 juillet 1987 : pas d’interruption de l’ancienneté en cas de période d’inactivité de 16 jours ou moins.

**Congés thématiques et crédit-temps**

Garantir un accès égal aux systèmes de congés thématiques et de crédit-temps.

**Assistance en cas d’accident de travail**

* L'agence de travail intérimaire doit désigner un expert médical afin d’assister l’intérimaire en cas d’accident de travail, au moment des expertises.

**Chômage temporaire**

* Octroi automatique de l’indemnité complémentaire octroyée par l’entreprise utilisatrice en cas de chômage temporaire (éviter les ruptures de contrat et la mise en chômage complet).

**Lutte contre la concurrence déloyale**

* Lutte contre les agences de détachement
* Lutte contre les faux statuts

**Rappel : engagement « mystery calls »**

Nous souhaitons rappeler aux représentants des employeurs leur engagement à impliquer activement (consultation et collaboration) les organisations syndicales dans l'organisation et la mise en œuvre des « mystery calls », et d’en communiquer les résultats en commission paritaire.

**Prolongation des CCT expirant le 30.6.2024**

**Augmentation de la prime syndicale**