

Tout savoir sur le travail intérimaire

FAQ



Votre liberté, votre voix



Tout savoir sur le travail intérimaire

FAQ

Votre liberté, votre voix



TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	5
LE SECTEUR DE L'INTÉRIM : UN SECTEUR À PART ENTIÈRE	7
L'intérim en chiffres	7
Commission paritaire pour le secteur intérimaire : CP322	7
L'INTÉRIM EN PRATIQUE	9
Qu'est-ce que le travail intérimaire ?	9
Comment devenir intérimaire ?	9
Est-il possible de s'inscrire auprès de différentes agences intérim ?	9
LE CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE	11
Une mission est proposée, comment se présente le contrat d'intérim ?	11
Qui est l'employeur de l'intérimaire ? Qu'est-ce qui distingue le bureau d'intérim de l'utilisateur ?	11
Comment l'intérimaire peut-il signer le contrat de travail proposé ?	12
Doit-on passer par une période d'essai ?	12
Que doit comprendre le contrat de travail intérimaire ?	13
De manière générale, quelle est la durée du contrat ?	13
Comment « en principe » ? Les contrats journaliers successifs sont-ils donc complètement interdits ?	13
RÉMUNÉRATION/AVANTAGES/PRIMES/INDEMNITÉS	15
Rémunération de l'intérimaire	15
Prime de fin d'année	15
Prime syndicale	16
Allocations de chômage	16
Indemnité complémentaire aux allocations de chômage	16
Salaire garanti en cas de maladie/incapacité de travail	17
Frais de déplacement	17
VACANCES/JOURS FÉRIÉS	19
Vacances (pécule)	19
Petit chômage	19
Jours fériés	20
MALADIE	23
Que faire en cas de maladie/incapacité de travail ?	23
Salaire garanti ?	23
Et s'il s'agit d'une maladie longue durée ?	23

INTERDICTIONS/SANCTIONS/OBLIGATIONS	25
Existe-t-il des situations où il est interdit de faire appel à des intérimaires?.....	25
Que se passe-t-il en cas de violations des droits des travailleurs intérimaires?.....	25
Des sanctions sont-elles prévues? Si oui, dans quels cas?.....	25
Les utilisateurs des agences d'intérim doivent-ils se soumettre à d'autres dispositions?.....	25
 BIEN-ÊTRE DES INTÉRIMAIRES	27
Et le bien-être des intérimaires?.....	27
Que doit contenir la fiche du poste de travail?.....	27
Que devez-vous recevoir à votre entrée en service?.....	28
Que se passe-t-il si un accident de travail survient?.....	28
Qui déclare l'accident de travail?.....	28
 INFORMATION/CONSULTATION	31
Présence de délégation syndicale.....	31
Absence de délégation syndicale.....	33
Bases légales.....	36

Préface

Le secteur de l'intérim est important dans la mesure où il occupe beaucoup, et de plus en plus de travailleurs. Tantôt, ceux-ci voient dans le travail intérimaire une opportunité pour s'essayer à des métiers et secteurs divers, tantôt l'intérim leur sert de tremplin vers un emploi plus stable.

En tant que syndicat, nous avons tendance à remettre en question ce rôle de 'tremplin'. Notre crainte est que le recours au travail intérimaire se substitue à un emploi permanent, ce qui serait, pour nous, inacceptable.

Nous ne pouvons pas non plus nous permettre d'être indifférents vis-à-vis d'un secteur comme celui de l'intérim. Vu le nombre de travailleurs concernés, il est de notre devoir de veiller aux intérêts des intérimaires; et de faire évoluer le cadre législatif de manière à limiter le recours abusif au travail intérimaire.

Cette brochure se veut être un guide pratique dont l'objet est de répondre aux questions que vous vous posez, et/ou qui nous sont souvent adressées. Nous pensons couvrir beaucoup d'aspects mais si certains volets vous semblent manquants, n'hésitez pas à en informer la CGSLB qui est là pour vous servir!

Petit rappel: celles et ceux parmi vous qui n'ont pas encore rejoints la CGSLB peuvent le faire via le formulaire d'affiliation qui se trouve à la fin de cette publication.



Le secteur de l'intérim : un secteur à part entière

L'intérim en chiffres

Sur la base des données publiées par Federgon, il ressort que 656 281 travailleurs intérimaires (dont 248 072 étudiants) ont été engagés dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire en 2017. Cela correspondrait à 228 millions d'heures prestées (+6,2 % par rapport à l'année précédente). En moyenne 115 973 intérimaires seraient occupés chaque jour (exprimé en équivalent temps plein).

Commission paritaire pour le secteur intérimaire: CP322

Il existe une commission paritaire spécifique pour le travail intérimaire dans laquelle siègent les organisations syndicales (CGSLB, CSC et FGTB) et patronales (Federgon et FEB).

Il est rassurant de savoir qu'une telle commission paritaire est compétente pour ce secteur vu la précarité qui se cache derrière les types de contrats proposés.

Ensemble, les organisations syndicales et patronales négocient des conventions collectives de travail visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur.

Pour les organisations syndicales le but recherché est de mettre en place des balises fortes pour éviter que les intérimaires voient leurs droits bafoués.

L'intérim en pratique

Qu'est-ce que le travail intérimaire ?

Un contrat de **travail intérimaire** est une forme de contrat de travail temporaire. Il est caractérisé par une relation de travail triangulaire qui implique **trois parties** : un intérimaire (1) qui accomplit un travail pour le compte d'une agence d'intérim (2) auprès d'un tiers, l'utilisateur de l'agence d'intérim (3).

Le travail intérimaire se différencie donc du travail temporaire où il est question de l'exécution d'un travail « temporaire » dans le cadre d'un contrat de travail entre le travailleur et l'employeur sans l'intervention d'une agence d'intérim.

Comment devenir intérimaire ?

Toute personne désireuse de travailler comme intérimaire doit se présenter auprès d'une agence d'intérim pour s'y inscrire.

Le candidat-intérimaire est libre de s'inscrire auprès d'autant d'agences qu'il le souhaite. Ces **inscriptions** sont toujours **gratuites**.

Avant qu'un travail ne lui soit proposé, le candidat-intérimaire signera une **déclaration d'intention**. Il s'agit d'un document dans lequel le travailleur manifeste son intention de travailler en qualité d'intérimaire pour l'agence d'intérim auprès de laquelle il s'est inscrit. Cette formalité est nécessaire pour que des missions lui soient proposées ultérieurement.

Est-il possible de s'inscrire auprès de différentes agences intérim ?

Oui. Il faudra être attentif au fait que ces inscriptions ne génèrent aucun coût pour le travailleur. Celui-ci signera cependant une déclaration d'intention avec chacune des agences d'intérim pour laquelle il souhaite fournir des prestations.



Le contrat de travail pour le travail intérimaire

Une mission est proposée, comment se présente le contrat d'intérim ?

Avant chaque mission, et quelle qu'en soit la durée, un **contrat de travail écrit** doit impérativement être établi par l'agence d'intérim. Les **parties** (bureau d'intérim et intérimaire) **doivent signer** ce contrat de travail **avant** le début de la mission.

Ce contrat renseignera sur le motif du recours au travail intérimaire. En effet, le travail intérimaire n'est autorisé que pour l'exécution d'un travail temporaire pour les motifs listés ci-dessous :

- remplacement d'un travailleur permanent
- surcroît temporaire de travail
- exécution d'un travail exceptionnel
- insertion

La durée maximale pendant laquelle le **travail intérimaire est autorisé** et la procédure à suivre varient selon le motif, et la présence ou non d'une délégation syndicale chez l'utilisateur (voir tableaux en fin de brochure).

Qui est l'employeur de l'intérimaire ? Qu'est-ce qui distingue le bureau d'intérim de l'utilisateur ?

Un contrat de travail intérimaire est établi entre le bureau d'intérim et l'intérimaire. À ce titre, l'employeur juridique de l'intérimaire est l'agence d'intérim.

L'agence d'intérim doit remettre à l'intérimaire son propre règlement de travail (contre accusé de réception) mais aussi celui de l'utilisateur auprès duquel l'intérimaire exercera ses prestations. L'agence d'intérim est également tenue de fournir à l'intérimaire un maximum d'informations sur son client, et si nécessaire de l'informer des consignes de sécurité particulières.

En théorie, si l'intérimaire a des questions relatives à ses droits et devoirs, il devra s'adresser non pas à l'utilisateur (l'entreprise auprès de laquelle il travaille), mais à l'agence d'intérim.

Si vous avez besoin de clarifications sur vos droits et obligations, nous vous recommandons vivement de vous adresser à votre secrétariat CGSLB où nos collaborateurs vous aideront avec plaisir.

Comment l'intérimaire peut-il signer le contrat de travail proposé ?

Si l'intérimaire reçoit un contrat papier, il le signera manuellement.

S'il reçoit son contrat sous format électronique, il pourra soit le signer au moyen de sa carte d'identité électronique via un ordinateur et un lecteur de carte, soit via un mot de passe personnel sans e-ID. Pour recevoir ce mot de passe personnel, l'intérimaire devra préalablement donner son accord à ce mode de signature via sa carte d'identité électronique.

Doit-on passer par une période d'essai ?

Suite à l'harmonisation des délais de préavis entre ouvriers et employés depuis 2014, la période d'essai est interdite dans la plupart des contrats. Les contrats de travail intérimaires ont toutefois conservé cette période d'essai. Il est donc possible qu'une clause d'essai soit incluse dans ce type de contrats.

La législation prévoit de considérer les trois premiers jours de travail comme période d'essai, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Jusqu'à l'expiration de cette période de 3 jours, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

! **Attention !** Les périodes d'essai successives sont toutefois interdites si le travailleur intérimaire est occupé pour la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire qui se suivent.

Si vous deviez constater qu'une période d'essai est répétée alors que cela ne devrait pas être le cas, n'hésitez pas à contacter la CGSLB.

Que doit comprendre le contrat de travail intérimaire ?

Les interlocuteurs sociaux ont convenu d'un contrat-type que les agences d'intérim doivent utiliser.

Ce contrat-type doit renseigner sur une série d'éléments tels que :

- les informations relatives aux parties signataires (agence d'intérim et travailleur intérimaire) ;
- les informations sur le salaire horaire brut, les frais de déplacement, primes d'équipe ;
- la durée du contrat ;
- la période d'essai (si d'application) ;
- la fonction qui sera exercée chez l'utilisateur ;
- les informations relatives à l'utilisateur (nom, lieu de travail, etc.) ;
- le motif de recours à l'intérim ;
- les informations relatives à la durée du travail/semaine et l'horaire.

De manière générale, quelle est la durée du contrat ?

Tout d'abord, il est important de savoir qu'un contrat de travail intérimaire est un contrat à durée déterminée. La législation actuelle ne permet donc pas d'être mis à l'emploi comme intérimaire dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

La durée d'un contrat de travail intérimaire peut être d'un jour, d'une semaine, voire de plusieurs mois.

Si l'utilisateur a besoin d'un intérimaire pour un jour, le travailleur se verra proposer une mission d'un jour. S'il en a besoin pendant deux jours, l'intérimaire se verra offrir un contrat de deux jours, et ainsi de suite (par exemple : une semaine, deux semaines, un mois, etc.).

Le recours aux contrats journaliers successifs¹ est en principe interdit.

Comment « en principe » ? Les contrats journaliers successifs sont-ils donc complètement interdits ?

Pas exactement. Avant de faire appel à des intérimaires pour ce type de contrats, l'utilisateur doit informer et consulter les délégués du conseil d'entreprise (ou à défaut, ceux de la délégation syndicale).² Il doit apporter à ces derniers la preuve du **besoin en**

1 Les contrats journaliers successifs sont les contrats conclus pour une durée ne dépassant pas 24 heures auprès d'un même utilisateur et qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié ou par les jours habituels d'inactivité de l'utilisateur.

2 S'il n'y a ni CE, ni DS chez l'utilisateur, il est prévu que les mêmes informations soient mises à la disposition des organisations représentatives des travailleurs par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, et selon la même périodicité.

flexibilité³ basée sur des chiffres et démontrer, en outre, qu'il a cherché des alternatives avant d'y recourir.

3 Le besoin en flexibilité est prouvé par l'utilisateur :

- pour autant et dans la mesure où le volume de travail chez l'utilisateur dépend de facteurs externes
- ou bien que le volume de travail fluctue fortement chez l'utilisateur
- ou encore que le volume de travail est lié à la nature de la mission.

Rémunération/Avantages/Primes/Indemnités

Rémunération de l'intérimaire

Le travailleur intérimaire a droit à la **même rémunération** qu'un travailleur permanent en service pour une même fonction chez l'utilisateur de l'agence d'intérim (titres-repas, primes d'équipe, prime pour travail de nuit, intervention dans les frais de déplacement, etc.)

Ainsi, une entreprise qui fait appel à des intérimaires doit leur accorder, par exemple, des titres-repas si cela est prévu pour ses travailleurs permanents. Les avantages seront octroyés aux mêmes conditions. Cela veut dire que si une condition d'ancienneté est requise avant l'octroi d'un avantage (par exemple avoir trois mois d'ancienneté pour prétendre aux titres-repas), cette condition s'appliquera aussi aux intérimaires.

Certains secteurs prévoient un système de pension complémentaire. Si un intérimaire est en mission dans un de ces secteurs, il aura droit à une **prime pension** qui lui sera octroyée par décompte salarial (la prime apparaît sur la feuille de salaire). Le montant de la prime (pourcentage du salaire) varie d'un secteur à l'autre.

Prime de fin d'année

Le travailleur intérimaire pourrait recevoir une prime de fin d'année à charge du Fonds social pour les Intérimaires s'il répond à certaines conditions.

- Pour avoir droit à la prime de fin d'année, l'intérimaire doit au cours d'une période de référence : soit avoir travaillé au moins **65 jours** dans le régime de cinq jours de travail par semaine (78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine); soit avoir travaillé au moins **494 heures**.
- Cette **période de référence** pour la prime de fin d'année débute le **1er juillet** et se termine le **30 juin** de l'année qui suit. Le montant de la prime correspond à 8,33 % du salaire brut perçu durant cette période de référence. Les cotisations ONSS (13,07 %) et le précompte professionnel (23,22 %) sont déduits de ce montant brut.
- Certains jours sont assimilés : jours fériés, jours de maladie pour lesquels un salaire garanti est dû, chômage économique avec un maximum de 5 jours.

Pour percevoir votre prime de fin d'année, vous devez transmettre à la CGSLB la partie B du formulaire qui vous est automatiquement délivré par le Fonds social pour les travailleurs intérimaires.

Prime syndicale

S'ils ont travaillé au moins 65 jours (ou 494 heures) sur ladite période de référence, les intérimaires affiliés à une organisation syndicale ont droit à une prime syndicale qui, en 2018, est fixée à **104 €**. Alors, si vous n'êtes toujours pas membre d'un syndicat, c'est certainement le moment propice de rejoindre la CGSLB! Retournez nous le bulletin d'affiliation qui se trouve aux pages 39.

Allocations de chômage

Travailler via l'intérim permet de conserver ou d'ouvrir un droit aux allocations de chômage:

- les personnes qui y ont droit peuvent – sous certaines conditions – demander des allocations pour les jours où elles ne travaillent pas;
- le travail intérimaire peut éventuellement ouvrir un droit aux allocations de chômage pour les personnes qui n'en bénéficient pas. Pour cela, l'intérimaire doit, au terme de son dernier contrat, justifier un certain nombre de journées de travail au cours d'une certaine période (période de référence) précédant la demande.

Lorsqu'une mission prend fin, l'agence d'intérim doit remettre à l'intérimaire les documents requis pour que celui-ci puisse éventuellement valider ses droits.

! **Attention!** Si le contrat de travail intérimaire prend fin après une période d'occupation de 4 semaines consécutives, l'intérimaire devra se réinscrire au VDAB (Flandres), au Forem (Wallonie), chez Actiris (Bruxelles) ou à l'ADG (Communauté germanophone).

N'hésitez pas, pour que le nécessaire soit fait ou si vous avez des questions, à vous présenter au secrétariat de la CGSLB le plus proche de chez vous muni de vos documents!

Indemnité complémentaire aux allocations de chômage

Si l'ouvrier-intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur qui se trouve dans une situation de chômage technique/économique, ou en cas de chômage temporaire pour intempéries, celui-ci aura droit à une indemnité complémentaire.⁴ Elle s'élève à 3,87 €

⁴ Ces dispositions ne s'appliquent pas pour la CP 124 (construction).

par jour et est à charge du Fonds social pour les intérimaires. Elle est due tant que le contrat de travail intérimaire est en cours.

Si l'employé-intérimaire voit son contrat de travail suspendu complètement ou partiellement, il recevra également une indemnité complémentaire de 3,87 € à charge du Fonds social pour les intérimaires pour les jours de travail non prestés. Elle est due tant que le contrat de travail intérimaire est en cours.

Pour y avoir droit, l'intérimaire (ouvrier ou employé) doit donc réunir deux conditions : être lié par un contrat de travail intérimaire et bénéficier d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés.

Salaire garanti en cas de maladie/incapacité de travail

Les règles en matière de salaire garanti sont assez complexes pour les travailleurs intérimaires.

Un intérimaire qui tombe malade **sur le lieu de travail** sera rémunéré pour les heures non prestées de ce jour-là.

Sous certaines conditions, un **salaire garanti** peut être versé à l'intérimaire en cas de maladie.

Différents paramètres entrent en ligne de compte tels que le statut de l'intérimaire (ouvrier/employé), son ancienneté auprès de l'agence d'intérim et/ou de l'utilisateur, le moment où survient la maladie (pendant le contrat ou après) et sa durée.

Comme dans la plupart des cas, les contrats de travail intérimaire sont reconduits à la semaine, les discussions en matière de salaire garanti restent malheureusement théoriques et la rémunération garantie est souvent limitée à une semaine (peu importe le statut de l'intérimaire).

En cas de problème/doute, nous vous recommandons de vous adresser à votre secrétariat CGSLB pour qu'une réponse appropriée vous soit apportée selon votre situation.

Frais de déplacement

En principe, les intérimaires ont droit à la même intervention dans les frais de déplacement que les travailleurs permanents de l'entreprise où ils sont en mission.

Transport privé

Si l'utilisateur n'est pas concerné par des dispositions sectorielles ou d'entreprise relatives au remboursement des frais de déplacement réalisé avec un véhicule personnel, l'intervention dans les frais de transport privé domicile-travail se fera – si une distance de minimum 2 km est parcourue – selon les dispositions prévues au niveau de la CP322.

Tiers payant

En cas d'application du principe de tiers payant chez l'utilisateur, les intérimaires ont droit au remboursement de 80 % au minimum du prix de leur abonnement.

Vacances/Jours fériés

Vacances (pécule)

Constitution du droit aux vacances

Comme tout travailleur soumis au régime de la sécurité sociale pour travailleurs salariés, l'intérimaire se constitue un droit à des jours de vacances en fonction de ses prestations pendant l'exercice de vacances. Le calcul de ce droit se fait en jours pour les ouvriers et en mois pour les employés. Ces jours de congé ne peuvent être pris que pendant l'année calendrier qui suit, c'est-à-dire l'année des vacances.

Prise des vacances

Bien que l'intérimaire se constitue un droit à des jours de vacances en fonction de ses prestations pendant l'exercice de vacances, la législation actuelle ne lui permet pas de prendre effectivement ses congés payés l'année des vacances s'il reste occupé dans le secteur de l'intérim.

Pécule de vacances

L'intérimaire-ouvrier reçoit, une fois par an dans l'année qui suit les prestations, son chèque de vacances annuelles qui comprend le simple et double pécule par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA) via les Caisses de vacances.

Quant à l'intérimaire-employé, il reçoit de l'agence d'intérim – en même temps que le paiement de sa rémunération – son simple et double pécule de vacances correspondant à $\pm 15\%$ de son salaire brut (en d'autres termes, l'allocation de vacances est toujours payée en même temps que le salaire dû).

Pour les jeunes travailleurs intérimaires, les dispositions de vacances jeunes en vigueur sont d'application.

Petit chômage

Les intérimaires ont aussi droit au « petit chômage ». Celui-ci permet de s'absenter du travail avec maintien de la rémunération dans certaines circonstances (mariage du travailleur ou de son enfant, décès d'un proche jusqu'au 2e degré, etc.).

À défaut de dispositions plus avantageuses prévues par une convention collective de travail sectorielle ou au niveau de l'entreprise, il existe un cadre légal qui définit les situations qui ouvrent le droit au petit chômage, la durée de l'absence et la période où il peut être pris. Ce régime légal s'applique à tous les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, peu importe la nature de celui-ci (CDI, CDD, intérim, etc.).

Jours fériés

Scinder abusivement deux contrats de travail pour ne pas payer un jour férié à l'intérimaire était une pratique courante dans le passé ; mais fort heureusement, ce temps est révolu.

Les partenaires sociaux s'étaient prononcés en faveur de la reconnaissance d'un jour férié comme jour de service lorsque deux contrats de travail d'un intérimaire sont interrompus par un week-end et/ou un jour férié ou un jour férié de remplacement. Ils avaient aussi conclu que pour avoir droit au paiement de ce jour férié, l'intérimaire ne devait pas avoir acquis une ancienneté minimum.

Les adaptations demandées par les partenaires sociaux pour mettre un terme à ce type d'abus ont entre-temps été apportées à la législation.

Ainsi, quand deux contrats de travail intérimaire sont conclus auprès de la même agence d'intérim pour une mission chez un même utilisateur, et que ces contrats de travail ne sont interrompus que par un (ou plusieurs) jours fériés ou jours fériés de remplacement, qu'ils soient en combinaison ou pas avec un ou plusieurs jours durant lesquels il n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur, les jours fériés ou les jours de remplacement sont considérés comme un jour férié ou un jour de remplacement durant lequel l'intérimaire était au service de l'agence d'intérim.

Exemple

Une agence d'intérim offre une mission à un travailleur auprès d'un de ses utilisateurs du 29 octobre au 2 novembre 2018. Le 1er novembre (jeudi) est un jour férié (Toussaint) et l'entreprise est donc fermée.

Quid pour l'intérimaire ?

Si la législation mentionnée ci-dessus n'avait pas été adoptée, il y avait de forte chance que ce travailleur intérimaire se voit offrir deux missions chez cet utilisateur : la première du 29 octobre au 31 octobre 2018, et la deuxième le 2 novembre ; ceci afin de ne pas rémunérer la journée du 1er novembre 2018 sous prétexte que l'intérimaire n'était pas au service de l'agence d'intérim ce jour-là.

À l'heure actuelle, une agence d'intérim ne peut plus scinder un contrat de travail de façon aussi abusive afin d'éviter de payer ce jour férié.

! **Attention**, il est utile de rappeler que toutes les missions ne durent pas toujours une semaine, et qu'il est donc possible qu'un travailleur se voit proposer une mission de seulement trois jours (en se basant sur l'exemple précédent, uniquement du 29 au 31 octobre). Dans pareille situation, l'intérimaire n'a pas droit au paiement du jour férié.

Maladie

Que faire en cas de maladie/incapacité de travail ?

En cas de maladie/incapacité de travail, l'intérimaire doit remplir certaines formalités. Il doit prévenir son agence d'intérim (voire éventuellement l'utilisateur de celle-ci) avant l'heure de début de ses prestations. Le message est donc de se dépêcher !

Nous vous recommandons d'envoyer votre certificat médical dans les plus brefs délais à l'agence d'intérim pour laquelle vous travaillez. Il peut en effet s'agir d'une obligation (envoi du certificat médical sous x heures) qui figure dans le règlement de travail du bureau d'intérim (votre employeur légal).

Nous vous recommandons aussi d'avertir votre mutuelle en renvoyant un certificat d'incapacité de travail (ou certificat médical original) au plus tard le 2e jour ouvrable à compter du début de l'incapacité de travail.

Salaire garanti ?

Voir page 17.

Et s'il s'agit d'une maladie longue durée ?

Si la **maladie/incapacité de travail est de longue durée (> à un mois)**, l'intérimaire peut avoir droit à une indemnité supplémentaire à charge du Fonds Social pour les Intérimaires.

Cette indemnité (d'une durée maximale de 3 mois) équivaut à 40 % de l'allocation brute versée à l'intérimaire par la mutuelle. Elle n'est due que si l'intérimaire 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.

Pour y avoir droit, l'intérimaire doit remplir les conditions suivantes :

- avoir, au moment du début de la maladie/incapacité de travail (à l'exception du congé de maternité) une ancienneté de deux mois minimum dans le secteur de l'intérim sur une période de quatre mois ;
- être lié par un contrat de travail intérimaire au moment du début de l'incapacité de travail et avoir bénéficié d'une période de salaire garanti ;

- être en incapacité de travail pour l'entièreté de la période pour laquelle l'indemnisation est sollicitée, et fournir en outre la documentation requise pour le calcul de l'indemnité complémentaire (attestation de la mutuelle).

S'il prouve qu'il répond aux conditions précitées, l'intérimaire introduira sa demande directement au Fonds Social pour les Intérimaires qui disposera de deux mois pour y donner suite.

! **Attention !** Il y a lieu de signaler que ce complément n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale et que sur le plan fiscal, un précompte professionnel forfaitaire de 11,11 % est retenu par le Fonds Social pour les Intérimaires.

Interdictions/Sanctions/Obligations

Existe-t-il des situations où il est interdit de faire appel à des intérimaires ?

Il existe des cas où il est interdit de faire appel au travail intérimaire. Ainsi, l'agence d'intérim ne peut pas mettre au travail ou maintenir des intérimaires au travail **en cas de grève** ou **lock out** chez l'utilisateur.

Il faut aussi garder à l'esprit que les intérimaires ne peuvent être mis ou maintenus au travail si la délégation syndicale le refuse ou s'il n'y a pas d'accord ou si cet accord est prescrit.

Enfin, il est interdit de recourir au travail intérimaire pour remplacer des travailleurs permanents dont le contrat de travail est suspendu en raison de chômage économique ou en cas d'intempéries.

Que se passe-t-il en cas de violations des droits des travailleurs intérimaires ?

Les partenaires sociaux ont mis en place une Commission des Bons Offices. C'est un organe de consultation entre organisations syndicales et patronales. La Commission des Bons Offices veille à la bonne application de la législation relative au travail intérimaire et débat sur des thèmes d'intérêt sectoriel.

Des sanctions sont-elles prévues ? Si oui, dans quels cas ?

Bien qu'elles soient rarement appliquées, des sanctions sont prévues dans la législation relative au travail intérimaire en cas de non-respect des dispositions de ladite-loi. Si vous êtes concerné, ou si vous doutez que quelque chose ne tourne pas rond, rendez-vous dans le secrétariat CGSLB le plus proche de chez vous.

Les utilisateurs des agences d'intérim doivent-ils se soumettre à d'autres dispositions ?

Oui. La Belgique a transposé dans sa législation nationale une directive européenne concernant le travail intérimaire, le but étant d'améliorer la qualité du travail et d'accroître la protection des intérimaires.

Ainsi, les utilisateurs des agences d'intérim qui font appel à des intérimaires doivent répondre à trois obligations supplémentaires qui sont les suivantes :

- informer ces intérimaires des **postes vacants** dans l'entreprise ;
- assurer aux intérimaires **l'accès aux infrastructures ou services existant dans l'entreprise** aux mêmes conditions que les travailleurs permanents (restaurants collectifs, accueil des enfants, services de transport) ;
- respecter vis-à-vis du personnel intérimaire les règles relatives à la **protection des femmes enceintes** et des mères en période d'allaitement, ainsi que les règles concernant **l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes** et la **lutte anti-discrimination**.

Bien-être des intérimaires

Et le bien-être des intérimaires ?

La législation relative au bien-être au travail s'applique aussi aux intérimaires.⁵ Les agences d'intérim comme leurs utilisateurs doivent veiller à éviter les accidents du travail et répondre à certaines obligations.

Pour les postes de travail qui comportent des risques pour la santé ou si un examen médical est requis, l'utilisateur doit établir une **fiche du poste de travail** (FPT).

Il s'agit d'un document légal obligatoire qu'il doit remettre à l'agence d'intérim avant qu'un intérimaire ne soit mis à sa disposition. Le bureau d'intérim doit, à son tour, en remettre une copie à l'intérimaire.

Que doit contenir la fiche du poste de travail ?

Cette fiche doit obligatoirement renseigner l'intérimaire sur les points suivants :

- le numéro d'identification unique de la fiche et sa date d'émission ;
- les coordonnées de l'utilisateur ;
- les caractéristiques propres au poste à pourvoir : mission à effectuer, qualifications et expériences requises, localisation du poste, liste des équipements de travail utilisés, interdiction pour les jeunes travailleurs ;
- l'application immédiate des mesures liées à la protection de la maternité (adaptation du poste ou écartement) ;
- la mention d'un examen de santé obligatoire et dans l'affirmative, la nature des risques spécifiques ;
- les types de vêtements de travail ou d'équipements de protection individuelle qui doivent être utilisés ;
- le type de formation exigé.

C'est sur la base des données que cette fiche renseigne que l'agence d'intérim procédera à la sélection du candidat-intérimaire idéal. Un exemplaire de la fiche du poste de travail doit être conservé par l'agence d'intérim et l'utilisateur durant toute la durée de la mission.

⁵ Pour plus d'informations sur le bien-être des intérimaires, veuillez consulter : <https://www.p-i.be/fr>

Que devez-vous recevoir à votre entrée en service ?

Une fois la sélection faite, l'agence d'intérim devra fournir, si d'application, une fiche à l'intérimaire avant le début de sa mission. L'utilisateur, quant à lui, sera responsable du bien-être et de la sécurité de l'intérimaire dès que celui-ci entre en service.

À votre arrivée chez l'utilisateur, et si cela est prévu par le règlement de travail ou les réglementations sur le bien-être au travail, l'utilisateur est obligé de vous fournir gratuitement :

- des vêtements de travail personnalisés ;
- des équipements de protection individuelle tels les lunettes, casques, bottes de sécurité, etc. identiques à ceux des travailleurs permanents

L'entretien de ces vêtements et équipements de protection individuelle sera à charge de l'employeur. Assurez-vous d'être en possession de ces tenues et équipements de travail avant d'entamer votre mission. Faites attention également au fait que s'il est stipulé dans votre contrat que la tenue de travail doit être rendue en fin de mission et que vous oubliez de la remettre, il est possible qu'une demande de remboursement vous soit imposée. Dans certains cas, il se pourrait aussi qu'une caution soit retenue de votre salaire si vous ne retournez pas votre tenue de travail.

Que se passe-t-il si un accident de travail survient ?

Que l'accident de travail survienne chez l'utilisateur ou sur le chemin du travail, il faudra dans tous les cas – et quelle que soit l'ampleur de l'accident – prévenir votre agence d'intérim.

Qui déclare l'accident de travail ?

L'agence d'intérim **doit** déclarer l'accident de travail à son organisme d'assurance dans les **8 jours ouvrables** à dater du lendemain de l'accident. L'organisme d'assurance doit vous transmettre un accusé de réception dans ce délai.

C'est l'organisme d'assurance qui déterminera s'il s'agit d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail au sens de la loi sur les accidents de travail. C'est aussi l'organisme d'assurance qui reconnaît – ou refuse de reconnaître – l'accident de travail.

Deux situations peuvent se présenter :

- soit l'accident de travail est reconnu ; et dans ce cas, l'organisme d'assurance de l'agence d'intérim vous rembourse la totalité des frais médicaux encourus (ou ceux-ci sont directement acquittés par l'assurance), paie les indemnités qui remplaceront

votre salaire (à hauteur de 90 % de votre dernier salaire⁶ et durant votre période d'incapacité, qu'elle soit partielle ou totale) et rembourse vos frais de déplacements (pour les visites de contrôle ou divers traitements médicaux).

- soit l'organisme assureur refuse de reconnaître l'accident comme un accident de travail ; et vous informe **par écrit** de sa décision, ainsi que le FEDRIS, l'agence fédérale des risques professionnels et votre mutuelle.

Si la décision de l'organisme d'assurance ne vous satisfait pas, n'hésitez pas à vous présenter à votre secrétariat. La CGSLB est là pour vous conseiller.

6 Sur la base de la moyenne des salaires perçus l'année précédente

Information/Consultation

Présence de délégation syndicale

Motif	Moyen	Durée maximale autorisée	Prolongation	Procédure à suivre
Remplacement d'un travailleur permanent	Suspension du contrat de travail	Durée de la suspension	Pas d'application	Aucune procédure
ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises qui relèvent de la CP124 (construction)	Fin du contrat de travail par congé donné avec préavis/pour motif grave	6 mois prenant cours à la fin du contrat	6 mois	Accord préalable de la délégation syndicale pour le remplacement et pour la prolongation
	Fin du contrat de travail pour un autre motif*	6 mois prenant cours à la fin du contrat	Prolongation maximale de 3 mois	Pas de conditions ou modalités déterminées concernant le remplacement Si prolongation, accord préalable de la délégation syndicale
Surcroît temporaire de travail		La demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil.	La demande est chaque fois renouvelable.	Accord préalable de la délégation syndicale sur le nombre d'intérimaires et la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté

Motif	Moyen	Durée maximale autorisée	Prolongation	Procédure à suivre
Travail exceptionnel	Exceptions :	3 mois		Accord préalable de la délégation syndicale
	Si travaux d'inventaire et de bilan	7 jours		Aucune procédure
	Si exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière	6 mois	+ maximum 6 mois (durée totale maximale autorisée = 12 mois)	Après accord préalable de la délégation syndicale Après accord préalable de la délégation syndicale
	Si la mission est clairement définie sur le contenu, la qualification et la durée dans le cadre de projets de formation et d'accompagnement	Maximum 6 mois	+ 6 mois possible	Après accord préalable de la délégation syndicale Après accord préalable de la délégation syndicale
	Si exécution de tâches dans les services administratifs et sociaux ainsi que dans le secteur du restaurant de la Commission européenne	6 mois	Interruption d'un mois nécessaire pour nouvelle occupation	Aucune procédure

Motif	Moyen	Durée maximale autorisée	Prolongation	Procédure à suivre
Insertion	Occupation d'un emploi vacant en vue d'un engagement permanent à l'issue de la période de mise à disposition	Règle 3-6-9 <u>Tentatives</u> : maximum 3 intérimaires testés pour un poste vacant déterminé <u>Durée</u> : occupation minimale d'1 semaine et maximale de 6 mois pour un intérimaire individuel <u>Durée maximum</u> de l'ensemble des tentatives : 9 mois		Information/consultation de la délégation syndicale sur la motivation du recours – pas d'autorisation préalable requise

Absence de délégation syndicale

Motif	Moyen	Durée maximale autorisée	Prolongation	Procédure à suivre
Remplacement d'un travailleur permanent *ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises qui relèvent de la CP124 (construction)	Suspension du contrat de travail	Durée de la suspension		Aucune procédure
	Fin du contrat de travail par congé donné avec préavis/pour motif grave*	6 mois prenant cours à la fin du contrat	6 mois	Informers le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires
	Fin du contrat de travail pour un autre motif*	6 mois prenant cours à la fin du contrat	Durée maximale de 6 mois	Pas de conditions ou modalités déterminées Informers le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires si prolongation

Motif	Moyen	Durée maximale autorisée	Prolongation	Procédure à suivre
Surcroît temporaire du travail		6 mois	1ère prolongation de 6 mois	<p>Informers le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires</p> <p>Informers le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires</p>
			2e prolongation de 6 mois	<p>Demande motivée à introduire auprès de la Commission des Bons offices (20e jour du mois civil au cours duquel l'intérimaire est occupé depuis 10 mois)</p>
Travail exceptionnel		3 mois		Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires
	Exceptions:			
	Si travaux d'inventaires et de bilan	7 jours		Aucune procédure
	Si exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière	6 mois	+ 6 mois	<p>Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires</p> <p>Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires</p>

Motif	Moyen	Durée maximale autorisée	Prolongation	Procédure à suivre
	Si la mission est clairement définie sur le contenu, la qualification professionnelle exigée et la durée dans le cadre de projets de formation et d'accompagnement	Maximum 6 mois	+ 6 mois possible	Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires
	Si exécution de tâches dans les services administratifs et sociaux ainsi que dans le secteur du restaurant de la Commission européenne	6 mois	Interruption d'un mois nécessaire pour nouvelle occupation	Aucune procédure
Insertion	Occupation d'un emploi vacant en vue d'un engagement permanent à l'issue de la période de mise à disposition	Règle 3-6-9 <u>Tentatives</u> : maximum 3 intérimaires testés pour un poste vacant déterminé <u>Durée</u> : occupation minimale d'1 semaine et maximale de 6 mois pour un intérimaire individuel <u>Durée maximum</u> de l'ensemble des tentatives : 9 mois		Aucune procédure

Bases légales

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *MB* 20 août 1987.

CCT 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, *MB* 10 février 2014.

CCT 108/2 du 24 juillet 2018 adaptant la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire

Arrêté royal du 10 août 2015 fixant des modalités particulières d'application aux travailleurs intérimaires de la législation en matière de jours fériés, *MB* 2 septembre 2015.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail lors de l'exécution de leur travail, *MB* 18 septembre 1996.

CCT sectorielles

Oui, je veux m'affilier à la CGSLB

nom

prénom

rue + n°

code postal + localité

tél./gsm

e-mail

date de naissance

n° Registre national

(au dos de la carte d'identité)

état civil

nationalité

langue NL FR

statut ouvrier employé cadre jeune travailleur (-25 ans)

chômeur étudiant stage d'insertion professionnelle (SIP)

statut 2 plein temps temps partiel volontaire temps partiel involontaire

nom entreprise

rue + n°

code postal localité

où m'affilier? dans la commune où j'habite

dans la commune où je travaille

signature et date

Bulletin à déposer à votre secrétariat CGSLB ou affiliez-vous via le site web :
<http://www.cgslb.be/fr/saffilier-a-la-cgslb/register>



