

Tout savoir sur le travail intérimaire



Votre liberté, votre voix



Tout savoir sur le travail intérimaire

Votre liberté, votre voix



Préface

À défaut de trouver un emploi fixe, beaucoup de travailleurs s'orientent vers le secteur de l'intérim. Si l'intention première de ces travailleurs est de gagner leur vie; leur espoir est surtout que l'intérim leur serve 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 indifférent vis-à-vis d'un secteur comme celui de l'intérim. Vu le nombre de travailleurs concernés, il est 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 prendre contact avec votre zone. La CGSLB est là pour vous servir!



Qu'est-ce que le travail intérimaire ? Combien de parties implique-t-il ?

Le travail intérimaire est une forme de contrat de travail temporaire. Il est caractérisé par une relation de travail triangulaire, c'est-à-dire qu'elle 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.

Combien de travailleurs sont-ils concernés par l'intérim ?

Selon des chiffres mis en exergue par Federgon, 584 332 travailleurs intérimaires et 217 880 étudiants jobistes ont été engagés dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire en 2015. Cela correspondrait à 196 millions d'heures prestées (+ 10,8 % par rapport à l'année précédente). Le secteur du travail intérimaire aurait généré un chiffre d'affaires de près de 4,896 milliards d'euros, soit une hausse de 10,6 % par rapport à 2014.

Comment devenir intérimaire ?

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

Ce 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 devra signer 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/les agences d'intérim auprès de laquelle/desquelles il s'est présenté. Cette formalité est nécessaire pour que l'agence/les agences d'intérim puisse/nt proposer des missions au candidat-intérimaire ultérieurement.

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

Oui, nous l'expliquions ci-dessus. Il faut être attentif au fait que ces inscriptions n'engendrent aucun coût pour le travailleur. Celui-ci doit cependant signer une déclaration d'intention avec chacune des agences d'intérim pour laquelle il souhaite fournir des prestations.

Une mission est proposée, que fait-on ?

Avant chaque mission, et quelle qu'en soit la durée, un **contrat de travail écrit** doit impérativement être établi par l'agence d'intérim. Ce contrat de travail doit être envoyé à l'intérimaire dès le moment où ce dernier accepte l'offre qui lui est faite. Les parties doivent signer ce contrat de travail, en principe avant le début de la mission.¹

A noter que 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 de consignes de sécurité particulières.

Théoriquement, si l'intérimaire a des questions relatives à ses droits et devoirs, il devra s'adresser non pas à l'entreprise auprès de laquelle il travaille, mais à l'agence d'intérim. En tant que syndicat, nous vous recommandons vivement de plutôt vous adresser d'abord à votre zone où les collaborateurs de la CGSLB vous aideront avec plaisir.

Que doit comprendre le contrat de travail intérimaire ? Existe-t-il un contrat-type pour le secteur de l'intérim ?

Les interlocuteurs sociaux ont en effet 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'application² ;
- 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 ?

La durée d'un contrat de travail intérimaire peut être d'un jour, d'une semaine, voire de plusieurs mois. Très souvent, les contrats sont établis pour une durée d'une semaine.

Ceci ne signifie pas que le travailleur se voit offert d'office un contrat d'une semaine. Si l'utilisateur a besoin d'un intérimaire pour un jour, le travailleur se verra proposer une mission d'un jour. S'il

1 Actuellement, la loi prévoit une mesure, appelée « règle des 48 heures », qui autorise la signature d'un contrat de travail jusqu'à 48 heures après le début des prestations. Suite à un accord récent des interlocuteurs sociaux, la règle des 48 heures sera supprimée dès le 1er octobre 2016. Les intérimaires devront par conséquent signer leur contrat de travail intérimaire avant le début de leur mission.

2 La période d'essai est traitée plus en détail à la page 9 de cette brochure. Pour information : dans un contrat de travail intérimaire, les trois premiers jours sont considérés comme une période d'essai (à moins que les parties en conviennent autrement). Cela permet aux parties de résilier le contrat sans préavis ni indemnité.

en a besoin pendant deux jours, l'intérimaire se verra offert un contrat de deux jours, et ainsi de suite (par exemple : deux semaines, un mois, etc.).

Toutefois, la législation sur le travail intérimaire a été modifiée en profondeur en 2013. Une des adaptations concerne l'interdiction de principe de recourir aux contrats journaliers successifs.³

Les contrats journaliers successifs sont-ils complètement prohibés ?

Pas exactement. Les contrats journaliers successifs sont autorisés mais l'utilisateur doit prouver un besoin de flexibilité lorsqu'il y a recours.

Par besoin de flexibilité, il faut entendre :

- ou bien que le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie 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.



³ 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.

Quelle est la procédure d'information et de consultation à respecter pour recourir à ce type de contrats journaliers successifs ?

Si l'utilisateur dispose d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale :

Tous les 6 mois, une information/consultation est organisée pour le conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, la délégation syndicale, sur le recours aux contrats journaliers successifs au sein de l'entreprise de l'utilisateur. Cette I/C ne peut se dérouler à posteriori et son contenu et sa forme sont définis au niveau de l'entreprise.

Si des objections sont formulées au sein du CE contre le recours à des contrats journaliers successifs, un dossier individuel peut être soumis à la commission paritaire du secteur dont l'utilisateur relève. Les objections avancées par le conseil d'entreprise doivent concerner les recours inappropriés aux contrats journaliers successifs.

Seulement si les deux étapes précédentes sont épuisées, saisir le tribunal.

Si l'utilisateur ne dispose pas d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale :

Les agences d'intérim, doivent, au plus tard à la fin du mois civil suivant celui dans lequel la mise à disposition des intérimaires a débuté, informer le Fonds de Sécurité d'existence pour les intérimaires des noms d'entreprises ayant recours à des contrats journaliers successifs.

Si à l'examen d'un dossier individuel, la Commission de Bons Offices constate qu'il y a une situation d'abus flagrant, le dossier en question peut être soumis à la commission paritaire du secteur dont l'entreprise-utilisatrice relève. Un compromis sera recherché.

Avant de saisir le tribunal, il faut épuiser les étapes décrites ci-dessus.

Les commissions paritaires des utilisateurs n'ont qu'une compétence limitée. Celles-ci peuvent apporter des clarifications et fixer des modalités propres sur les procédures d'information, de consultation et de contestation.

Une évaluation bisannuelle aura lieu au niveau du CNT sur le recours aux contrats journaliers successifs.

Doit-on passer par une période d'essai dans le secteur intérimaire ? Dans l'affirmative, quelle en est la durée ?

Suite à l'harmonisation des délais de préavis entre ouvriers et employés, 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 que les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai à moins que les parties n'en conviennent autrement.

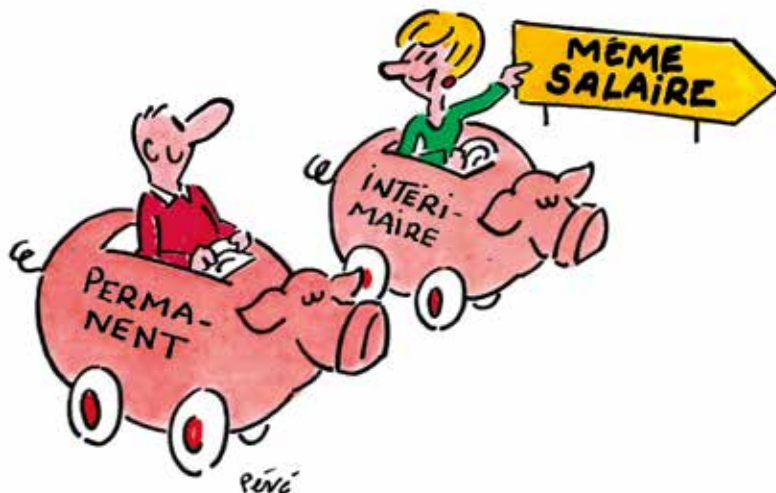
Jusqu'à l'expiration de cette période de 3 jours, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Il faut faire attention au fait que 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 successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.

Quel est le salaire 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.

Ainsi, une entreprise qui fait appel à des intérimaires doit accorder, par exemple, des chèques-repas à ceux-ci si cela est prévu pour ses travailleurs permanents. Les avantages doivent être octroyés aux mêmes conditions.



De quels avantages légaux et conventionnels l'intérimaire peut-il bénéficier ?

Les travailleurs intérimaires ont droit aux avantages qui sont prévus par la loi et qui s'appliquent à tout travailleur. D'autres avantages négociés au niveau sectoriel peuvent également leur être attribués. En voici quelques-uns :

Vacances (pécule) et autre congé

Comme tout travailleur, les intérimaires ont droit à des jours de congé. Le nombre de jours de congé dépend du nombre de jours/mois de travail prestés pendant l'année précédente.

Le calcul se fait en termes de jour pour les ouvriers et en mois pour les employés. Les ouvriers reçoivent une fois par an leur chèque de vacances annuelles via l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA). Les employés, quant à eux, reçoivent leur pécule de vacances par l'agence d'intérim en même temps que le paiement de leur rémunération (pécule de vacances anticipé).

Les intérimaires ont aussi droit au congé dit de « 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 2ème degré, etc.).

A 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 ils peuvent être pris. Ce régime légale s'applique à tous les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail, peu importe la nature du contrat (CDI, CDD, intérim, etc.).

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 demander des allocations pour les jours où elles n'ont pas de contrats. **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) ou chez Actiris (Bruxelles).
- 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 (période de stage) 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 valider ses droits. N'hésitez pas, pour que le nécessaire soit fait, à vous présenter au secrétariat de la CGSLB le plus proche de chez vous muni de vos documents !

Pension

Les missions prestées dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire sont pris en considération pour le calcul de la pension.

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 de fin d'année à partir de 2016 correspondra 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 2016, est fixée à 104 €. Alors, si vous n'êtes toujours pas membre d'un syndicat, c'est certainement le moment propice pour rejoindre la CGSLB !



Formation

Le fonds de formation pour les travailleurs intérimaires dispense des formations à l'attention des candidats-intérimaires, intérimaires et personnel d'agence d'intérim désireux de se former. Très souvent, ces formations sont à caractère général ou concerne les matières de sécurité. Ces formations doivent être suivies aux heures de travail. L'intérimaire percevra alors sa rémunération par l'agence d'intérim.

Indemnité complémentaire aux allocations de chômage

Si l'entreprise-utilisatrice se trouve soit dans une situation de force majeure, soit dans une situation de chômage technique, économique ou de crise, l'intérimaire aura droit à une indemnité complémentaire.⁴

Cette indemnité complémentaire s'élève à 3,72 € 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.

Pour y avoir droit, l'intérimaire doit remplir deux conditions : être lié par un contrat de travail intérimaire et bénéficier d'allocation de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique.

Indemnité complémentaire en cas de maladie/incapacité de travail

Voir page 15.

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 existants 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.

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

Suis-je payé si des jours fériés tombent pendant mon contrat d'occupation comme intérimaire ?

Il n'est/était pas rare que, par le passé, des contrats de travail soient scindés de façon abusive pour éviter de payer des jours fériés aux intérimaires, la durée du contrat de travail étant articulée en fonction du jour férié et du fait que l'intérimaire atteint ou non une ancienneté minimum. Avec cette pratique, les intérimaires n'étaient quasi jamais payés pour les jours fériés légaux.

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 9 au 13 novembre 2015. Le 11 novembre (mercredi) est un jour férié 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 pour les 9 et 10 novembre 2015, et la deuxième les 12 et 13 novembre; ceci afin de ne pas rémunérer la journée du 11 novembre 2015 sous le prétexte que l'intérimaire n'était pas au service de l'agence d'intérim ce jour-là. A 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 deux jours (en se basant sur l'exemple ci-dessus, uniquement pour les 9 et 10 novembre).

Les frais de déplacement sont-ils remboursés ?

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 cette entreprise n'est pas concernée 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, les intérimaires ont droit au remboursement de 80% de leurs frais d'abonnement.

Toutefois, force est de constater que pour de courtes missions, les intérimaires n'ont pas techniquement la possibilité de bénéficier de ce principe tiers payant. En effet, la plupart de ces systèmes sont applicable pour les abonnements mensuels ou annuels.

Par exemple, la SNCB applique le système de tiers payant pour les cartes train suivantes :

- Cartes train trajet: le coupon de validation de l'abonnement est de 1, 3 ou 12 mois ;
- Cartes train réseau: abonnement proposé pour des distances supérieures à 146 km; le coupon de validation est lui aussi de 1, 3 ou 12 mois ;
- Cartes train mi-temps: il s'agit d'un pass valable sur un trajet fixe qui permet d'effectuer 5 fois le même aller-retour sur 1 période de 15 jours.

Aucun de ces systèmes propres à la SNCB ne prend en compte les missions plus courtes comme celles qui concernent les travailleurs intérimaires.

Les interlocuteurs sociaux de la CP322 se sont à nouveau penchés sur cette problématique. Ils

s'engageant à prendre contact avec la SNCB pour résoudre cette question. Dans l'attente d'une solution pratique au système de tiers payant, ils ont convenu que les intérimaires qui utilisent les transports en commun pour leur déplacement domicile-travail soient remboursés à hauteur de minimum 80%.

Que faire en cas de maladie/incapacité de travail ?

En cas de maladie/incapacité de travail, l'intérimaire doit remplir certaines formalités et prévenir son agence d'intérim (voire éventuellement l'utilisateur de celle-ci) avant l'heure de début de ses prestations.

Nous vous recommandons d'envoyer votre certificat médical dans les plus brefs délais à votre agence d'intérim car il peut s'agir d'une obligation qui figure dans le contrat de travail qui vous lie.

Un salaire garanti est-il prévu en cas de maladie/incapacité de travail ?

Un salaire garanti peut également être versé à l'intérimaire en cas de maladie *sous certaines conditions*. 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 et la durée de la maladie. Le tableau ci-dessous vous offre un aperçu détaillé.

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

Ouvriers	Employés
1. Ancienneté inférieure à un mois	1. Ancienneté inférieure à un mois
La mutuelle verse une allocation pendant la durée totale de l'incapacité de travail.	La mutuelle verse une allocation pendant la durée totale de l'incapacité de travail.
2. A partir d'un mois d'ancienneté	2. De un à trois mois d'ancienneté
a. Pendant la durée du contrat de travail L'agence d'intérim paie, pendant la durée restante du contrat de travail, un salaire garanti qui correspondra à : <ul style="list-style-type: none">• 100 % du salaire pendant les 7 premiers jours d'incapacité de travail ;• 85,88 % du salaire les 7 jours de maladie suivants ;• 25,88 % du salaire du 15^{ème} au 30^{ème} jour inclus. A partir du 15 ^{ème} jour d'incapacité de travail, la mutuelle verse une allocation (60 %).	a. Pendant la durée du contrat de travail L'agence d'intérim paie, pendant la durée restante du contrat de travail, un salaire garanti qui correspondra à : <ul style="list-style-type: none">• 100 % du salaire pendant les 7 premiers jours d'incapacité de travail ;• 86,93 % du salaire les 7 jours de maladie suivants ;• 26,93 % du salaire du 15^{ème} au 30^{ème} jour inclus. A partir du 15 ^{ème} jour d'incapacité de travail, la mutuelle verse une allocation (60 %).

Ouvriers	Employés
<p>b. Au terme du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si pas 1 mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim et du même utilisateur : La mutuelle paie 60 % du dernier salaire perçu jusqu'à la fin de l'incapacité de travail. • Si 1 mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim et le même utilisateur : L'agence d'intérim verse une indemnité supplémentaire jusqu'au 30ème jour d'incapacité de travail inclus. <p>Cette indemnité est calculée à partir du 1er jour d'incapacité et s'élève à 25,88 % du salaire.</p> <p>La mutuelle verse en plus une allocation de 60 % du dernier salaire perçu jusqu'à la fin de l'incapacité de travail.</p>	<p>b. Au terme du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si pas 1 mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim et du même utilisateur : La mutuelle paie 60 % du dernier salaire perçu jusqu'à la fin de l'incapacité de travail. • Si 1 mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim et le même utilisateur : L'agence d'intérim verse une indemnité supplémentaire jusqu'au 30ème jour d'incapacité de travail inclus. <p>Cette indemnité est calculée à partir du 1er jour d'incapacité et s'élève à 26,93 % du salaire.</p> <p>La mutuelle verse en plus une allocation de 60 % du dernier salaire perçu jusqu'à la fin de l'incapacité de travail.</p>
	<p>3. A partir de trois mois d'ancienneté</p> <p>L'agence d'intérim paie, pendant la durée du contrat, le salaire garanti du 1er au 30ème jour d'incapacité, soit 100 % du salaire.</p>

Si la maladie/incapacité de travail est de longue durée (> à un mois), l'intérimaire peut avoir droit, à charge du Fonds Social pour les Intérimaires, à une indemnité supplémentaire qui équivaut à 40% de l'allocation versée par la mutuelle. Cette indemnité est due à dater du 1er jour du deuxième mois d'incapacité de travail. La période totale ininterrompue de maladie/incapacité de travail doit être de maximum trois 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 ;
- Etre 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 ;
- Etre 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).

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 forfaitaire de 11,11% est retenu par le Fonds Social pour les Intérimaires.

A quelles conditions l'engagement d'intérimaire est-il autorisé chez l'utilisateur d'une agence d'intérim ?

La réglementation sur le travail intérimaire stipule que le travail intérimaire n'est uniquement autorisé que pour l'exécution d'un travail temporaire.

Les motifs autorisant le recours au travail intérimaire sont au nombre de 4 et listés ci-dessous :

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

Le motif « insertion » n'est valable que dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire. Il vise à mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant en vue de son engagement permanent à l'issue de la période de mise à disposition.

La fonction à pourvoir dans le cadre du motif « insertion » doit être clairement décrite et ce, afin d'éviter qu'un utilisateur ne cesse de faire appel à ce motif pour le même poste de travail et la même fonction au-delà des limites autorisées.

L'agence d'intérim doit être informée du nombre de tentatives déjà faites par l'utilisateur (en effet, ce dernier peut solliciter des intérimaires via plusieurs agences). L'agence d'intérim doit, à son tour, informer l'intérimaire du nombre de tentatives déjà lancées par l'utilisateur. Cette information sera mentionnée dans le contrat de travail intérimaire. Des sanctions sont prévues si le nombre de tentatives maximal n'est pas respecté.

Pour certains intérimaires, il faut garantir une occupation d'un mois. Cela ne vaut que pour les intérimaires qui ont mis fin à un contrat à durée indéterminée juste avant leur occupation sous le motif « insertion ».

Si l'agence d'intérim, à la demande de l'utilisateur, met fin à un contrat pour motif d'insertion d'un travailleur intérimaire ; il doit lui procurer une occupation de remplacement pour le reste de la durée de la garantie d'occupation (rémunération et conditions de travail similaires). Si cette garantie n'est pas respectée, l'agence d'intérim doit indemniser l'intérimaire du montant de la rémunération que ce dernier aurait dû percevoir jusqu'à l'échéance de son contrat.

Si, à l'issue de la période d'occupation sous le motif « insertion », l'utilisateur engage le travailleur intérimaire (attention ! Il n'en est pas obligé), il doit offrir un contrat de travail à durée indéterminée.

Selon les données statistiques du mois de décembre 2014, il ressort que sur les 36 215 contrats intérimaires occupés en décembre 2014 et janvier 2015, 70 l'étaient sous le motif « insertion ».

La durée maximale pendant laquelle le travail intérimaire est autorisé à travailler et la procédure à suivre varient selon le motif du recours et la présence ou non d'une délégation syndicale auprès de l'utilisateur. Les tableaux en fin de document vous offre un aperçu global sur ces points.

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.

Y a-t-il des conditions particulières à remplir pour certains secteurs ?

Des modalités et conditions particulières sont d'application pour la commission paritaire n° 124 de la construction :

- Aucun contrat de travail intérimaire journalier n'est autorisé ;
- En cas de surcroît temporaire de travail, la durée d'occupation ne peut excéder 6 mois dans la même entreprise de construction ;
- L'utilisateur doit demander l'autorisation préalable de la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires ;
- Le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires doit remettre copie de la communication qu'il a reçue de l'agence d'intérim à la Plateforme Construction provinciale.

Quelles sont les revendications syndicales au niveau sectoriel pour les travailleurs intérimaires ?

Il existe une commission paritaire spécifique pour le travail intérimaire : la CP 322. Les organisations qui siègent au sein de cette commission paritaire sont les représentants des entreprises de travail intérimaire (Federgon), des représentants des utilisateurs (FEB) et les organisations syndicales.

Chaque banc y présente son cahier de revendications et les négociations se poursuivent entre les parties afin de trouver le meilleur équilibre.

A l'issue des négociations pour l'accord sectoriel 2015–2016, un compromis a été trouvé en ce qui concerne notamment l'augmentation de la prime syndicale et de la prime de fin d'année. D'autres revendications syndicales, comme par exemple le remboursement à 100 % des frais de remboursement, ne sont pas passées, à notre grand regret.

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

Les partenaires sociaux ont mis en place une Commission de Bons Office. C'est un organe de consultation entre les agences d'intérim et les organisations syndicales. La Commission des Bons Office 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 dans le cas de non-respect des dispositions de cette dite-loi. Si vous êtes concerné, ou si vous doutez que quelque chose ne tourne pas rond, rendez-vous à la section de la CGSLB la plus proche de chez vous.

Et le bien-être des intérimaires ?

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

Ainsi, l'utilisateur doit établir une [fiche du poste de travail](#) et la remettre à l'agence d'intérim à laquelle elle s'adresse pour recruter des intérimaires. Cette fiche est un document légal obligatoire pour les postes de travail comportant des risques pour la santé (ou si un examen médical est requis).

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 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.

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.

A 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 obligée 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 le 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.

Et si un accident survient malgré toutes les mesures de prévention prises contre les accidents du travail ?

Que l'accident de travail survienne chez l'utilisateur ou sur le chemin du travail, il faudra dans tous les cas – et quel 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 salaire⁵ 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 Fonds des Accidents du Travail et votre mutuelle.

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

⁵ Sur base de la moyenne des salaires perçus l'année antérieure.

Présence de délégation syndicale

motif	moyen	durée autorisée	prolongation	procédure à suivre
Remplacement d'un travailleur permanent <small>*ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises qui relèvent de la CP124 (construction)</small>	Suspension du contrat de travail	Durée de la suspension	Pas d'application	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	Accord préalable de la délégation syndicale pour le remplacement et pour la prolongation
Surcroît temporaire du travail	Fin du contrat de travail pour un autre motif*	6 mois prenant cours à la fin du contrat	Prolongation maximale de 6 mois	Pas de conditions ou modalités déterminées concernant le remplacement. Si prolongation, accord préalable de la délégation syndicale.
		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.
Travail exceptionnel		3 mois		Accord préalable de la délégation syndicale

motif	moyen	durée autorisée	prolongation	procédure à suivre
Travail exceptionnel	Exceptions : 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
	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
Insertion	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
	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 Tentatives : Maximum 3 intérimaires testés pour un poste vacant déterminé Durée : occupation minimale d'1 semaine et maximale de 6 mois pour un intérimaire individuel Durée maximum de l'en-semble 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 autorisée	prolongation	procédure à suivre
Remplacement d'un travailleur permanent <small>*ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises qui relèvent de la CP124 (construction)</small>	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.
Surcroît temporaire du travail		6 mois	1ère prolongation de 6 mois 2ème prolongation de 6 mois	Informers le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires. Demande motivée à introduire auprès de la Commission des Bons offices (20ème jour du mois civil au cours duquel l'intérimaire est occupé depuis 10 mois).
	Travail exceptionnel	3 mois		Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires

motif	moyen	durée autorisée	prolongation	procédure à suivre
Travail exceptionnel	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	Appliquer la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires
	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
Insertion	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
	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 Tentatives : Maximum 3 intérimaires testés pour un poste vacant déterminé Durée : occupation minimale d'1 semaine et maximale de 6 mois pour un intérimaire individuel Durée maximum de l'ensemble des tentatives : 9 mois		Information/Consultation de la délégation syndicale sur la motivation du recours – pas d'autorisation préalable requise.

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.

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.

