

SOS INTÉRIMAIRE

ÉDITION 2025



20 QUESTIONS
20 RÉPONSES



Intérimaire?

Le profil du travailleur intérimaire est sensiblement différent de celui du travailleur fixe d'une entreprise. En effet, le travailleur intérimaire est engagé par une entreprise de travail intérimaire (agence d'intérim). Cela change nettement votre profil. Comment définir le travail intérimaire? Qui paie votre salaire? Avez-vous droit à des jours fériés payés? Qu'en est-il de votre sécurité sociale et que se passe-t-il si vous tombez malade? Ou si votre contrat est terminé?

La CSC plaide pour l'égalité des droits pour tous sur le lieu de travail, hommes, femmes, personnes LGBTQIA+, 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.

Le but de ce guide est de vous orienter dans cette matière souvent complexe. Nous résumons les informations principales en 20 questions et 20 réponses.

Piet Van den Bergh, Eva Van Laere et Frank Cosaert,
au nom d'Interim United

Vous rencontrez un problème ou vous souhaitez poser une question? Nos délégués syndicaux CSC sont à votre disposition. Consultez le site www.lacsc.be/interimunitied, téléphonez à notre ligne d'information ou adressez-vous à votre centre de services CSC (adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be/contact.)

SOMMAIRE

1. Qu'est-ce que l'intérim?	4
2. Quand et durant combien de temps une entreprise peut-elle avoir recours à l'intérim?	5
3. Dois-je signer un contrat?	8
4. Qu'entend-on par «déclaration Dimona»?	10
5. Que se passe-t-il lorsque je signe mon contrat de travail intérimaire tardivement ou pas du tout?	11
6. Combien d'heures dois-je prester?	11
7. Quid des périodes d'essai et des contrats de test professionnels?	12
8. Comme étudiant, puis-je travailler sous contrat intérimaire?	
9. Ai-je droit à des congés annuels et à un pécule de vacances?	13
10. Ai-je droit aux jours fériés payés et aux congés de «petit chômage»?	16
11. À quel salaire ai-je droit?	18
12. Ai-je droit au remboursement de mes frais de déplacement?	19
13. Ai-je droit à une prime en plus de mon salaire?	20
14. Que faire en cas de maladie ou d'accident de travail?	21
15. Vous êtes enceinte?	24
16. Comment assurer ma sécurité et protéger ma santé au travail?	24
17. Puis-je suivre une formation?	29
18. Ai-je droit à des avantages sociaux?	29
19. Comment mettre fin à mon contrat et que faire en cas de chômage après un intérim?	30
20. À qui puis-je m'adresser en cas de problème?	33

1. Qu'est-ce que l'intérim?

Le travail intérimaire est du travail temporaire. Normalement, il est interdit de prêter des travailleurs à d'autres entreprises, mais le travail intérimaire constitue une exception admise. Toutefois, le travail intérimaire est soumis à des lois et à des règles spécifiques.

Le travail intérimaire est autorisé uniquement pour quatre motifs (voir question 2). En règle générale, le travail intérimaire concerne la réalisation de missions temporaires. La durée maximale autorisée dépend du motif (voir question 2). Avant toute chose, comme candidat ou candidate intérimaire, vous devez vous présenter auprès d'une **agence d'intérim** pour vous y inscrire. L'inscription étant gratuite, vous êtes libre de vous inscrire auprès de plusieurs agences.

L'inscription implique que l'agence d'intérim se charge de vous trouver un emploi convenable. L'agence ne travaille pas uniquement pour vous, mais également pour une **entreprise utilisatrice** (l'entreprise ou l'organisation qui vous occupera). L'agence tente de trouver le bon candidat pour l'offre d'emploi. Le travail doit répondre à la définition du «travail décent». Il va de soi que l'entreprise utilisatrice doit respecter la législation du travail.

L'agence d'intérim peut vous offrir un poste de travail de durée courte ou longue. Vous pouvez refuser une offre d'emploi, mais ce refus peut avoir des répercussions sur le droit aux allocations de chômage.

En tant qu'intérimaire, vous effectuez vos prestations de travail auprès de l'entreprise utilisatrice, mais c'est l'agence d'intérim qui reste l'employeur officiel. Par contre, c'est l'entreprise utilisatrice qui donne effectivement les instructions dans le cadre de l'exécution du travail et qui est responsable de votre bien-être, de votre santé et de votre sécurité pendant votre mission. Concrètement: l'entreprise utilisatrice exerce l'autorité d'employeur vis-à-vis de vous et doit veiller à ce que vous puissiez travailler en toute sécurité.



L'agence d'intérim ne peut pas accepter de la part de l'entreprise utilisatrice une demande à caractère discriminatoire. Le harcèlement, l'intimidation et toute autre forme de discrimination sur base de la couleur de la peau, de l'âge, du handicap, du sexe, de la religion, ... sont intolérables!

En cas de comportement qui laisse présager une discrimination, prenez contact avec votre délégué syndical en entreprise ou avec un centre de services CSC près de chez vous.

2. Quand et durant combien de temps une entreprise peut-elle avoir recours à l'intérim?

Par définition, le travail intérimaire est toujours temporaire et peut varier d'un jour à plusieurs mois. Le secteur intérimaire travaille en général avec des contrats hebdomadaires. La durée maximale autorisée est fonction du motif (voir www.interimunited.be).

Le travail intérimaire est uniquement autorisé pour:

- **remplacer un travailleur permanent absent.** La durée du contrat de travail est fixée en fonction du retour du travailleur absent;
- **faire face à un surcroît temporaire de travail.** La durée doit être fixée avec la délégation syndicale, le cas échéant la durée du contrat de travail est de maximum trois fois 6 mois;
- **effectuer des travaux exceptionnels.** Pour ce motif, une durée maximum du travail intérimaire est fixée dans la convention collective de travail (CCT). Celle-ci est de 6 mois en général (avec prolongation possible);
- **recruter du personnel via le «motif d'insertion».** La durée du contrat de travail est de minimum 1 semaine et de maximum 6 mois. Si l'intérimaire convient pour la fonction, il doit être recruté avec un contrat à durée indéterminée au terme de sa période de travail intérimaire. Sinon, il peut demander à l'agence d'intérim que la raison de ce non-engagement lui soit communiquée oralement ou par écrit.

Le motif doit être mentionné dans le contrat de travail. En cas de surcroît de travail avec l'accord de la délégation syndicale, cela doit également être mentionné dans votre contrat.

Vous êtes recruté avec un contrat à durée indéterminée au terme de votre période de travail intérimaire? L'ancienneté en tant que travailleur intérimaire est également comptabilisée pour le calcul de l'indemnité de préavis (en cas de licenciement dans le cadre d'un contrat fixe). L'ancienneté comme intérimaire est prise en compte durant une année maximum. À l'inverse, si vous démissionnez, ce dispositif ne s'applique pas.



Il est interdit de faire travailler des intérimaires dans des entreprises en grève. En cas d'action de grève, l'entreprise utilisatrice doit informer l'agence d'intérim. Celle-ci doit vous rappeler immédiatement et ne peut pas engager d'autres travailleurs intérimaires pour cette entreprise. Si l'entreprise ne respecte pas cette règle, contactez la CSC.



Option contrat fixe? Méfiez-vous! L'option «contrat/emploi fixe» n'est souvent rien d'autre qu'un argument de vente de l'agence d'intérim... Une belle accroche pour attirer des candidats, mais dont on ne retrouve aucune trace dans le contrat de travail. Une fois le contrat de travail arrivé à terme (à la fin de la semaine lorsque vous êtes sous contrats hebdomadaires), vous n'avez aucune garantie de recevoir un nouveau contrat.

Contrats journaliers

Les contrats journaliers sont uniquement autorisés à des conditions.

L'entreprise doit être en mesure de justifier le recours au moyen de chiffres. En outre, l'entreprise est obligée d'informer et de consulter le conseil d'entreprise/la délégation syndicale chaque semestre sur l'utilisation de contrats journaliers successifs. À défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, l'entreprise doit transmettre ces informations au Fonds social pour les intérimaires.

Les contrats journaliers successifs sont des contrats intérimaires auprès de la même entreprise utilisatrice, d'une durée de maximum 24 heures et qui se succèdent ou sont tout au plus séparés par un jour férié ou un jour ordinaire d'inactivité dans l'entreprise utilisatrice.

Le recours aux contrats journaliers successifs est réglementé par la convention collective de travail (CCT) n°108 de 2013. Cette législation a été durcie. Depuis 2023, l'entreprise où vous travaillez effectivement devra payer une cotisation supplémentaire à l'ONSS si elle vous occupe trop longtemps dans le cadre de contrats journaliers consécutifs. En outre, l'entreprise doit pouvoir démontrer que le besoin de flexibilité journalière se justifie. Les contrats journaliers successifs créent de l'incertitude. Le travailleur intérimaire ne sait jamais quand il devra travailler et n'est jamais sûr de son revenu. La CSC veut mettre fin à cette situation!

Vous travaillez pendant une longue période avec des contrats journaliers (successifs) dans la même entreprise? Il est possible que vous ayez droit à un contrat à plus longue durée. Contactez un délégué syndical CSC dans votre entreprise ou votre centre de services.



Adriana (32)

En tant qu'intérimaire, je travaille en équipe avec des contrats journaliers. Concrètement, je reçois mon horaire hebdomadaire le jeudi ou le vendredi, et le jour où je travaille, l'entreprise de travail intérimaire m'envoie mon contrat par mail. Ces derniers temps, il arrive souvent qu'ils ne m'informent qu'à 16 heures que le service de 22 heures n'a pas lieu. J'ai pris contact avec la CSC car cette façon de faire n'est pas correcte! Impossible de combiner ainsi vie familiale et professionnelle!



Les contrats journaliers sont interdits dans le secteur de la construction. Le secteur de la construction impose encore d'autres contraintes. Ainsi, les entreprises de construction ne peuvent pas avoir recours à des travailleurs intérimaires pour remplacer des travailleurs fixes en chômage temporaire, ni en cas de suspension (congé, repos compensatoire...). Plus d'infos sur www.lacsc.be/interimunitied.

3. Dois-je signer un contrat?

Pour chaque période de travail (ou pour chaque mission), l'agence d'intérim doit obligatoirement conclure un contrat écrit avec l'intérimaire. Il est possible de signer un contrat de trois manières différentes:

- un contrat écrit;
- un contrat électronique au moyen d'un lecteur de carte d'identité et de votre code PIN;
- un contrat électronique au moyen d'un code personnel que vous avez préalablement choisi.

En général, les agences d'intérim demandent l'autorisation de signer des contrats électroniques dès votre première inscription. Vous avez le droit de demander des contrats écrits.

Le contrat doit être signé par les deux parties (l'agence d'intérim et l'intérimaire) avant le moment où l'intérimaire commence effectivement à travailler, ou au plus tard à ce moment-là.

Les agences d'intérim doivent obligatoirement utiliser le contrat type élaboré par les syndicats et les employeurs, et qui doit contenir les mentions suivantes:

- le nom et la commission paritaire de l'utilisateur (l'entreprise ou l'organisation qui vous occupe);
- le type de contrat (à durée déterminée, remplacement d'un travailleur fixe,...);
- le motif du recours au travail intérimaire, l'éventuel accord de la délégation syndicale et la date de cet accord;



- la durée du contrat (en général hebdomadaire);
- la durée de travail hebdomadaire;
- en fonction du motif du recours au travail intérimaire: la raison du remplacement ou la mention de la première, deuxième ou troisième tentative de remplir le poste de travail pour motif d'insertion;
- la qualification professionnelle de l'intérimaire;
- le lieu d'occupation;
- l'horaire de travail;
- la rémunération et les avantages complémentaires;
- les frais de déplacement.



Attention, de plus en plus d'entreprises de travail intérimaire utilisent une application pour smartphone. Une promesse ou une confirmation de travail ou de mission n'est pas un contrat de travail: assurez-vous de bien signer un contrat de travail, en plus de la confirmation ou de la promesse.

Autres documents: règlements de travail

En tant qu'intérimaire, vous devez recevoir les documents suivants:

- le règlement de travail de l'agence d'intérim;
- le règlement de travail de l'entreprise qui vous occupera.

Celui-ci contient la réglementation concernant la sécurité, la santé et l'organisation du travail, mais également, par exemple, concernant la notification d'une maladie.



En signant un contrat électronique, on vous demande souvent d'accepter le règlement de travail avec ou dans le contrat: ne le signez que si vous avez effectivement reçu le règlement de travail.

Vous êtes nouveau dans l'entreprise? Contactez vos délégués syndicaux CSC! Ils vous accueilleront avec plaisir et vous informeront sur les habitudes de l'entreprise.

Le contrat commercial entre l'agence d'intérim et l'utilisateur

Un contrat commercial est conclu entre l'agence d'intérim et l'utilisateur (l'entreprise dans laquelle vous travaillez). Ce contrat, le travailleur intérimaire ne le voit (généralement) pas. L'agence d'intérim n'est pas non plus légalement tenue de vous en fournir une copie. Ces contrats comportent pourtant généralement des dispositions qui vous concernent directement. Lorsqu'ils comportent une «clause de non-débauchage», celle-ci limite même votre liberté de travailleur.

Une «**clause de non-débauchage**» signifie que pendant une période déterminée, vous n'avez pas le droit d'entrer au service de l'utilisateur (avec un contrat fixe), à moins que celui-ci ne paie une somme très importante à l'agence d'intérim, ce qui n'arrive généralement pas. Cette période est souvent (trop) longue. Posez la question à votre agence d'intérim. Vous serez ainsi bien informé et vous saurez à quoi vous en tenir.

4. Qu'entend-on par «déclaration Dimona»?

Une déclaration Dimona est le message électronique par lequel l'agence d'intérim déclare la date de début et de fin d'une mission à l'Office national de sécurité sociale (ONSS). Avant le début des prestations auprès de l'utilisateur, l'agence d'intérim est tenue d'effectuer une déclaration Dimona concernant votre mission d'intérim. Il est important que ces déclarations correspondent à vos missions. Vous ne pourrez bénéficier d'allocations de chômage que si aucune déclaration Dimona n'a été enregistrée pour la période concernée.



Si le contrat n'a pas été signé et que vous n'avez pas pu venir travailler, vous devez veiller à ce que l'agence d'intérim n'effectue pas de déclaration Dimona ou l'annule.

Vous pouvez suivre vos enregistrements Dimona en ligne via Interim@work (vous trouverez l'outil en vous connectant à www.mysocialsecurity.be).

Ainsi, vous pouvez vérifier si l'agence d'intérim a rempli son obligation légale d'effectuer une déclaration. En cas de déclaration erronée ou manquante, contactez l'agence d'intérim. Si votre démarche n'est pas suivie d'une rectification, contactez la CSC au plus vite.

5. Que se passe-t-il lorsque je signe mon contrat de travail intérimaire tardivement ou pas du tout?

Le contrat de travail intérimaire qui n'a pas été signé ou qui a été signé tardivement par l'agence d'intérim est converti en un contrat de travail à durée indéterminée avec l'agence d'intérim. De ce fait, l'intérimaire a droit à une indemnité de rupture à la fin du contrat à durée indéterminée. Une action devant le tribunal de travail devra avoir lieu.

Attention, cette conversion en un contrat de travail à durée indéterminée n'est pas valable si les quatre éléments suivants sont tous remplis:

- l'intérimaire a reçu son contrat de travail avant le début de son occupation mais ne l'a pas signé;
- l'intérimaire a commencé à travailler ou s'est présenté chez l'utilisateur;
- l'agence d'intérim a effectué une déclaration Dimona.

6. Combien d'heures dois-je prester, et combien de temps à l'avance dois-je être averti de mon horaire de travail?

Votre contrat doit stipuler s'il s'agit d'un horaire à temps plein ou à temps partiel. **La durée de travail hebdomadaire et/ou journalière doit être indiquée dans votre contrat. Le nombre d'heures de travail par jour doit s'élever à minimum trois heures.** Cette durée de travail minimale doit être la même que celle prévue pour les travailleurs fixes de l'entreprise. Idem en ce qui concerne le régime des heures supplémentaires. Si les travailleurs fixes ont obtenu une réduction du temps de travail, les intérimaires y ont également droit. Cette réduction du temps de travail est soit accordée sous forme de repos compensatoire, soit intégrée dans le salaire horaire.

Pour savoir si votre mission d'intérim s'effectue conformément à la législation, adressez-vous à la délégation syndicale de l'entreprise où vous travaillez, ou contactez-nous via le formulaire en ligne sur www.lacsc.be/interimunited.



Attention! Si aucun horaire n'est mentionné dans votre contrat de travail à temps partiel, vous travaillez selon un «horaire variable». L'agence d'intérim doit alors vous fournir un horaire au moins une semaine à l'avance, sauf autre accord au sein du secteur dans lequel vous travaillez. Recevoir son horaire à l'avance contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui est bon pour vous et pour votre employeur!

7. Quid des périodes d'essai et des contrats de test professionnels?

Les trois premiers jours de la première mission d'intérim auprès du même utilisateur sont considérés comme une période d'essai durant laquelle l'employeur et l'intérimaire peuvent chacun rompre le contrat sans préavis. Or, la CSC estime que l'entreprise de travail intérimaire ne peut résilier unilatéralement un contrat signé si votre travail n'a pas encore débuté, même en prétextant la période d'essai.

Il n'est pas permis de renouveler la période d'essai en cas de contrats de travail successifs pour la même fonction, pour le même poste de travail, auprès du même utilisateur.

Il arrive que des agences d'intérim demandent aux intérimaires de passer un test ou d'effectuer un essai d'une journée sans aucun élément de rémunération. Ces tests ou «contrats de test» sont légalement autorisés mais doivent répondre aux conditions suivantes:

- les tests doivent être de courte durée et viser uniquement à vérifier les compétences de l'intérimaire potentiel;
- les tests ne peuvent en aucun cas faire partie du processus de production de l'entreprise;
- les tests ne sauraient durer plus d'une demi-journée.

8. Comme étudiant, puis-je travailler sous contrat intérimaire?

Oui. De plus en plus de jobistes travaillent sous contrat intérimaire. L'avantage est que les jobistes ne doivent plus chercher d'emploi eux-mêmes. L'agence d'intérim cherche un job de vacances ou une activité d'appoint pendant l'année à leur place.

Les jobistes ont droit à une réduction de cotisations de sécurité sociale (tant pour l'employeur que pour le jobiste). Attention! La durée de l'occupation avec cotisations ONSS réduites est limitée. Plus d'infos sur www.jeunes-csc.be.

Pour toute question ou en cas de problème, contactez nos collègues permanents Jeunes CSC:
www.jeunes-csc.be/personnes-contact

9. Ai-je droit à des congés annuels et à un pécule de vacances?

Les congés annuels et les jours fériés font partie de la rémunération, que vous soyez intérimaire ou travailleur permanent. En théorie du moins.

La réalité est bien différente. Dans la majorité des cas, les intérimaires n'ont pas la possibilité de prendre leurs congés annuels pendant leur occupation dans l'entreprise, en d'autres termes quand ils sont «sous contrat».

Qui paie le pécule de vacances?

Pour les ouvriers, le paiement du pécule de vacances n'est pas assuré par l'employeur, mais par l'Office national des vacances annuelles (ONVA). Le paiement est effectué au mois de mai ou de juin par virement sur votre compte bancaire. Pour obtenir le paiement, il faudra communiquer votre numéro de compte bancaire à l'ONVA.

Pour les employés, le pécule de vacances est payé par l'agence d'intérim, en même temps que le salaire, à la fin de chaque contrat.



Attention! Si votre ancienneté est interrompue en raison de vacances annuelles, contactez le helpdesk Interim United via www.interimunitied.be ou à l'adresse interim@acv-csc.be. Les vacances sont un droit, pour les intérimaires également. La CSC veut s'assurer que votre ancienneté ne soit pas interrompue à cause des vacances! Surtout, gardez bien une trace écrite ou une capture d'écran de votre demande de vacances.

À combien de jours de vacances ai-je droit?

Le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit en 2024 est calculé sur la base du nombre de jours prestés en 2023. Les ouvriers ont droit au nombre maximum de jours de vacances (20) à partir de 231 jours prestés. Pour un employé à temps plein dans un régime de travail de 5 jours, il s'agit de minimum 20 jours (2 jours par mois de travail à temps plein) et de 24 jours dans un régime de travail de 6 jours.

Les jours d'inactivité assimilés (en cas de maladie, par exemple) sont comptabilisés dans le calcul du nombre de jours prestés.

Les jeunes qui ont terminé leurs études et qui ont travaillé pendant au moins un mois pendant cette année, ont droit, l'année suivante:

- à des jours de vacances et à un pécule de vacances au prorata du nombre de jours travaillés, payés par l'employeur (pour les employés) ou par la caisse de vacances (pour les ouvriers);
- à un nombre de jours de «vacances jeunes» supplémentaires (jusqu'à 4 semaines) et à une «allocation de vacances jeunes» payée par l'Onem, équivalente à 65% de la rémunération ordinaire.

Comment prendre vos congés annuels?

Vous pouvez demander vos congés à l'agence d'intérim pendant le contrat. En général, les agences d'intérim refusent. Nous vous conseillons d'en discuter préalablement, dans la mesure du possible, avec l'agence d'intérim (certainement si vous travaillez souvent avec la même agence d'intérim) et de formaliser la demande par écrit. Conservez la trace écrite de la demande, elle vous sera utile en cas de discussions.

Si vous recevez une réponse négative écrite, merci de nous la transmettre. Elle peut nous servir à revendiquer ce droit.

Si vous souhaitez prendre vos congés, pour partir en vacances par exemple, nous vous conseillons d'épuiser les jours de congés annuels. Pour les périodes pendant lesquelles vous n'êtes pas sous contrat, vous pourrez bien entendu demander des allocations de chômage.

En fin d'année civile (en décembre), vous ne pourrez pas demander des jours de chômage si vous n'avez pas encore épuisé les jours de congés annuels.



Younes (20)

Lorsque mon grand-père est décédé, je travaillais avec des contrats hebdomadaires. J'ai tout de suite informé mon superviseur sur le lieu de travail que je serais absent le jour des funérailles. L'entreprise de travail intérimaire m'a dit au téléphone que je pouvais bénéficier d'un jour de petit chômage. Or, par la suite, je n'ai reçu mon contrat et mon salaire que pour 4 jours au lieu de 5. Heureusement, la CSC est intervenue. En tant qu'étudiant, mon affiliation est d'ailleurs gratuite.

10. Ai-je droit aux jours fériés payés, au congé de naissance et aux congés de «petit chômage»?

Les intérimaires ont droit aux jours fériés payés. Les jours fériés sont rémunérés par l'agence d'intérim, mais sont parfois l'objet de discussions. Étant donné que, par le passé, un certain nombre d'agences d'intérim essayaient de contourner le droit aux jours fériés, des adaptations ont dû être apportées à la législation afin de faire obstacle à cette façon d'agir.

Jours fériés entre deux contrats

Les jours fériés successifs qui se situent entre deux contrats (auprès de la même agence d'intérim et de la même entreprise) doivent être payés par l'agence d'intérim. Il en va de même pour les jours fériés qui tombent avant ou après le week-end. Si le jour férié tombe un jour normal d'inactivité (par exemple un dimanche), vous avez droit à un jour de remplacement, pour autant que celui-ci tombe pendant votre contrat. Dans les grandes entreprises, ce jour est fixé par le conseil d'entreprise et est mentionné dans une communication annuelle au personnel. Si aucun jour de remplacement n'a été fixé, vous pouvez choisir un jour vous-même, en concertation avec votre employeur. Faute d'accord, le premier jour d'activité qui suit le jour férié sera considéré comme jour de remplacement.



Trois exemples:

- *Si vous travaillez comme intérimaire le mardi 24 décembre et le jeudi 26 décembre via la même agence d'intérim auprès de la même entreprise, l'agence d'intérim doit vous payer le jour férié du 25 décembre.*
- *Si le jour férié tombe un vendredi et que vous avez travaillé le jeudi et le lundi suivant via la même agence d'intérim et auprès de la même entreprise (et que le samedi et le dimanche sont deux jours normaux d'inactivité), l'agence d'intérim doit vous payer ce jour férié.*
- *Si le jour férié tombe un dimanche (ou un autre jour habituel d'inactivité), vous avez droit à un jour de remplacement fixé par l'entreprise utilisatrice, pour autant que ce jour tombe durant la période où vous êtes sous contrat.*

La même règle s'applique pour ces jours de remplacement: si vous êtes sous contrat la veille et le lendemain, vous avez droit au paiement du jour férié.

Les travailleurs à temps partiel avec des jours et un horaire fixes n'ont pas droit aux jours fériés payés qui tombent dans une période normale d'inactivité. Supposons que vous ne travaillez jamais le mercredi, que vous avez travaillé le mardi et le jeudi, et que le jour férié tombe un mercredi, vous n'avez pas droit au jour férié payé.

Païement des jours fériés situés après la fin du contrat

Lorsqu'un jour férié (ou un jour de compensation qui remplace un jour férié) est situé après la fin du contrat, l'intérimaire a éventuellement droit à une rémunération:

- mission d'intérim de moins de 15 jours calendrier d'ancienneté*: pas de salaire pour les jours fériés qui surviennent après la fin du contrat;
- mission de 15 jours calendrier à un mois d'ancienneté*: droit au salaire pour un jour férié qui survient dans les 14 jours après la fin du contrat;
- mission de plus d'un mois calendrier d'ancienneté*: droit au salaire pour tous les jours fériés qui surviennent dans les 30 jours après la fin du contrat.

*Par ancienneté, on entend les différents contrats journaliers ou hebdomadaires (successifs) auprès de la même entreprise de travail intérimaire. Les interruptions entre deux contrats sont également comptabilisées si elles ne sont pas supérieures à 7 jours calendrier. Si votre ancienneté a été réduite parce que vous avez pris des vacances annuelles, n'oubliez pas de nous en informer. Les vacances annuelles sont un droit pour tous, y compris pour les travailleurs intérimaires. Votre employeur ne peut vous retirer votre ancienneté en raison des vacances annuelles.

Vous n'avez pas droit à un jour férié après la fin du contrat intérimaire si vous retrouvez un emploi chez un autre employeur (ou une autre agence d'intérim). En effet, dans ce cas, votre nouvel employeur vous paiera le jour férié.

Congé de naissance

Si vous êtes intérimaire, vous avez vous-aussi droit à un congé de naissance en tant que parent (ou co-parent). Grâce aux syndicats, le nombre de jours de congé de naissance a été augmenté en 2023 et s'élève désormais à 20 jours.

Si vous êtes sous contrat au moment où vous commencez à prendre votre congé de naissance, vous avez droit à 3 jours de rémunération de la part de l'agence d'intérim. Les 17 jours restants sont payés par votre mutualité.

Petit chômage

L'intérimaire a droit à des jours de congés payés à l'occasion de certains événements familiaux (mariage, décès d'un membre de la famille, ...) ou pour remplir certaines obligations civiles. Ce congé est appelé «petit chômage».

Les événements qui donnent droit à ce congé sont détaillés sur notre site internet www.lacsc.be/petit-chomage

11. À quel salaire ai-je droit?

L'intérimaire a droit au même salaire qu'un travailleur fixe «comparable» qui effectue un même travail dans l'entreprise. Si les travailleurs fixent reçoivent d'autres avantages salariaux (chèques-repas, écochèques, remboursement des frais de déplacement, prime d'équipe, prime de télétravail, etc.), l'intérimaire y a droit également. Le salaire et les autres avantages éventuels sont payés par l'agence d'intérim.



Même si vous avez, en tant qu'intérimaire, droit au même salaire que le travailleur fixe «comparable» qui effectue le même travail, souvent, la comparaison n'est pas effectuée correctement. En général, le travailleur comparable est un travailleur débutant (salaire minimum). Les entreprises sont très créatives pour inventer de nouvelles fonctions et descriptions de tâche qui ne correspondent pas tout à fait à une fonction mieux rémunérée. En outre, les descriptions de tâche évoluent parfois, de sorte que le contenu concret risque de ne plus correspondre à votre fonction. En cas de doute, vous pouvez vous adresser à un délégué syndical, à votre centre de services CSC ou à la ligne d'information Intérim via www.lacsc.be/interimunited.

Votre salaire en tant qu'intérimaire varie selon le type de travail que vous effectuez et le secteur dans lequel vous êtes occupé. Dans certains secteurs, les intérimaires ont droit à une «prime pour pension complémentaire» en plus de leur salaire brut.

Cette prime, les échelles de traitement ou les barèmes sont fixés lors des négociations entre les syndicats et les employeurs. Si vous souhaitez connaître le barème qui s'applique à vous, veuillez contacter la délégation syndicale CSC dans l'entreprise où vous travaillez, ou le responsable syndical de votre centrale professionnelle CSC. Plus d'infos sur www.lacsc.be.



Retenue du précompte professionnel sur le salaire des intérimaires.

La réglementation fiscale impose aux agences d'intérim de prélever un précompte professionnel sur le salaire. En général, la perception est limitée au taux minimum légal (11,11%). Dès lors, l'intérimaire reçoit un salaire net plus important que celui d'un travailleur fixe. Par contre, il devra probablement payer plus tard un complément d'impôt. Afin d'éviter les mauvaises surprises, de nombreuses agences d'intérim appliquent un précompte professionnel majoré. Il faut parfois en faire la demande.

Vous pourrez demander à votre agence d'intérim d'adapter le précompte professionnel au regard de votre activité professionnelle et de votre situation familiale. Si vous souhaitez connaître le montant du précompte professionnel, consultez le calculateur brut-net sur www.lacsc.be, qui vous permet de déterminer le montant exact du précompte professionnel dans votre situation.

Si les travailleurs fixes reçoivent d'autres avantages salariaux, l'intérimaire y a droit également. Parfois, ces avantages ne sont accordés qu'après 6 mois d'ancienneté. En cas de doute ou de questions, adressez-vous au délégué syndical CSC dans l'entreprise qui vous occupe.

12. Ai-je droit au remboursement de mes frais de déplacement?

Vous avez droit au remboursement de vos frais de déplacement entre votre domicile et votre lieu de travail, sur la base du régime applicable aux travailleurs fixes de l'entreprise dans laquelle vous travaillez.

Si vous vous rendez au travail en transports en commun, et s'il existe un «régime de tiers payant» (la SNCB facture à l'employeur) pour les travailleurs fixes de l'entreprise dans laquelle vous travaillez, vous y avez également droit! En l'absence de système de tiers payant, vous avez en tout cas droit à un remboursement partiel des frais de déplacement en transports en commun.

Si l'entreprise dans laquelle vous travaillez n'applique aucun régime d'intervention pour les déplacements effectués avec un moyen de transport privé, vous avez droit à une intervention à partir d'une distance de 2 kilomètres, sur la base du tableau indexé établi à cet effet dans le secteur intérimaire. Vous avez également droit à une indemnité vélo, à l'instar de celle qui est accordée aux travailleurs fixes.

Nouveauté: Si vous travaillez dans une entreprise où aucune indemnité vélo n'est accordée aux travailleurs, vous avez droit à une indemnité vélo de 0,28(*) euro par kilomètre effectivement parcouru (avec un maximum de 20 km de trajet aller et 20 km de trajet retour).

(*) Ce montant est indexé annuellement au 1^{er} janvier.

Si le secteur dans lequel vous travaillez accorde de meilleurs avantages, vous y avez droit également en tant qu'intérimaire.

13. Ai-je droit à une prime en plus de mon salaire?

Prime de fin d'année et prime syndicale

Vous avez droit à deux primes, à savoir une prime de fin d'année et une prime syndicale, si vous remplissez une série de conditions.

Pour avoir droit à la **prime de fin d'année** (8,33% du salaire brut gagné au cours de l'année de référence, soit du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante), il suffit d'avoir travaillé pendant 65 jours (jours de 7,6 heures) ou 494 heures au cours de la période de référence. Si vous êtes engagé définitivement par l'utilisateur (l'entreprise qui vous occupe) à la fin de votre contrat, il suffit d'avoir travaillé pendant 60 jours ou 456 heures au cours de la période de référence. Dans ce cas, nous vous conseillons de nous contacter. Nous ferons en sorte que le Fonds social pour les intérimaires reçoive ces informations.

En tant que membre de la CSC, vous recevrez la prime de fin d'année plus rapidement et vous bénéficierez également d'une prime syndicale annuelle.

Grâce à la concertation sociale et au travail ardu des organisations syndicales, la prime syndicale passe en 2024 de 112€ à 120€! Cette prime est uniquement payée aux membres des organisations syndicales. Elle compense partiellement le paiement de vos cotisations syndicales. Plus d'infos sur www.lacsc.be/interimunitied.

Seuls les syndicats paient la **prime syndicale de 120 euros** en plus de la prime de fin d'année. Remettez donc le document pour la prime de fin d'année immédiatement à la CSC. En tant qu'affilié, vous recevrez alors les deux primes. Pas encore affilié? Affiliez-vous dès aujourd'hui et recevez également la prime syndicale en plus de la prime de fin d'année! Si vous remettez le formulaire au Fonds social, vous ne recevrez pas de prime syndicale.

Les jours prestés comme étudiant avec une réduction de cotisations de sécurité sociale ne sont pas comptabilisés dans le calcul des 65 jours pendant lesquels vous devez avoir travaillé pour avoir droit à la prime de fin d'année. Les jours assimilés sont évidemment également pris en compte dans le calcul des 65 jours. Plus d'infos sur www.lacsc.be/interimunitied.

Prime de productivité

La prime de productivité est un bonus accordé aux travailleurs dans les entreprises où une convention collective de travail (CCT) 90 a été conclue. Le bonus est lié aux résultats de l'entreprise. Les intérimaires ont droit à ce bonus aux mêmes conditions que les travailleurs permanents. L'avantage est considéré comme de la rémunération par la loi.

Autres primes

Certains secteurs et entreprises accordent des primes pour le travail en équipe,

le télétravail ou le travail avec prestations de nuit et/ou le travail du dimanche. En tant qu'intérimaire, vous avez droit à ces primes aux mêmes conditions que les travailleurs fixes.



La règle est la suivante: ce à quoi les travailleurs permanents «comparables» ont droit, vous y avez également droit en tant qu'intérimaire (prime de résultat, prime de poste, prime de télétravail...)! Parfois, ces avantages ne sont accordés qu'après quelques mois d'ancienneté, auquel cas cela s'applique aux travailleurs permanents et également à vous. Si vous avez des doutes ou des questions, les représentants CSC au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez seront heureux de vous aider. Vous pouvez également nous contacter à l'adresse suivante: interim@acv-csc.be



Attention! Les primes de participation versées lorsque vous, en tant que travailleur, ne tombez pas malade, ne fumez pas ou ne déclarez pas d'accident du travail... sont interdites par la loi. Tous les travailleurs, y compris les intérimaires, ont le droit de s'absenter pour cause de maladie, et un accident du travail doit toujours être déclaré – voir ci-dessous.

14. Que faire en cas de maladie ou d'accident de travail?

En général, en tant qu'intérimaire, vous êtes occupé dans le cadre d'un contrat journalier ou hebdomadaire. Les agences d'intérim n'ont donc pas intérêt à prolonger votre contrat ou à vous en proposer un nouveau lorsque vous tombez malade. Pire encore: il arrive que les agences d'intérim tentent de réduire la durée des contrats prévus en supprimant les déclarations Dimona (voir question 4) pour les jours où, normalement, étant sous contrat, vous deviez travailler.

La loi sur le salaire garanti en cas de maladie est assez complexe. Elle varie en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise, ainsi que de votre statut (ouvrier ou employé). De plus, la loi défavorise les intérimaires par rapport aux travailleurs fixes et les encourage à continuer à travailler lorsqu'ils sont malades.

En cas de maladie durant votre intérim

En cas de maladie durant votre intérim, il faut immédiatement prévenir l'agence d'intérim et de préférence également votre mutualité. Il est également conseillé de prévenir l'entreprise où vous travaillez (l'utilisateur). Vous devez transmettre un certificat médical à votre agence d'intérim, souvent dans les 2 jours ouvrables (voir le règlement de travail de l'agence d'intérim).

Nouveau: Depuis le 1^{er} septembre 2022, le délai d'introduction du certificat médical ne peut être inférieur à 2 jours ouvrables!



Vous avez droit au paiement du salaire garanti si vous avez au moins un mois d'ancienneté dans la même agence d'intérim. Le salaire garanti sera payé jusqu'à la fin du contrat en cours (hebdomadaire, journalier...). Ensuite, ou si vous n'avez pas droit au salaire garanti, vous recevrez une allocation de maladie payée par la mutualité dès le premier jour de maladie. Vous êtes malade depuis plus d'un mois? Dans ce cas, sous certaines conditions, vous pouvez bénéficier d'une indemnité complémentaire à l'indemnité versée par la mutualité. Cette indemnité complémentaire correspond à 40% de l'indemnité brute versée par votre mutualité. Nous vous conseillons de contacter votre centre de services CSC à ce sujet.

En cas de maladie qui se prolonge au-delà de la fin de votre contrat

Si votre maladie se prolonge au-delà de la fin de votre contrat intérim, vous avez droit à une indemnisation complémentaire – à condition d'être couvert par un certificat médical, d'avoir averti votre employeur, et d'avoir un mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim (attention, la double condition d'ancienneté n'est donc plus d'actualité, c'est là aussi une belle victoire syndicale). Cette indemnisation complémentaire est payée au maximum jusqu'à la fin d'une période de 30 jours à compter du 1^{er} jour du salaire garanti, et est à charge de l'agence d'intérim.



Les étudiants qui travaillent comme intérimaires (dans le régime de cotisations sociales réduites) n'ont pas droit à une allocation payée par la mutualité.

Les différents contrats journaliers ou hebdomadaires (successifs) auprès de la même agence d'intérim sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté. Les interruptions entre deux contrats sont également prises en compte, pour autant que l'interruption ne dépasse pas 7 jours calendrier.

La suppression du certificat médical pour un jour/le 1^{er} jour de maladie (max. 3 fois par an) vaut également pour les intérimaires!

Les travailleurs, et donc aussi les intérimaires, ne doivent plus remettre de certificat médical à l'employeur (ou à l'entreprise de travail intérimaire dans votre cas) pour un seul jour de maladie, et ce à concurrence de trois fois par an au maximum. **Attention:** ce n'est pas parce que vous ne devez pas remettre de certificat médical, qu'il ne faut prévenir votre employeur. Soyez vigilant et prévenez toujours votre employeur en cas de maladie: c'est une obligation légale.



Attention! Si vous pensez être malade pendant plus d'un jour, consultez quand même votre médecin et transmettez votre certificat médical à votre entreprise de travail intérimaire dans les 2 jours ouvrables.

En cas de maladie après votre intérim

Si vous remplissez un certain nombre de conditions, vous pouvez bénéficier d'une indemnité complémentaire, en plus de l'intervention de votre mutualité, à charge de l'agence d'intérim.

L'intérimaire qui tombe malade le premier jour de travail qui suit la fin de la période de travail intérimaire a droit, durant une semaine, à cette indemnité complémentaire équivalant à plus ou moins 25% du salaire.

Cette indemnité n'est payée que pour autant que:

- vous avez travaillé durant 65 jours sans interruption, auprès de la même agence d'intérim;
- vous avez envoyé votre certificat médical dans les 2 jours qui suivent la fin de votre contrat de travail intérimaire.



L'ancienneté que vous avez accumulée a-t-elle été «réduite» parce que vous avez pris vos vacances annuelles? Si c'est le cas, n'hésitez pas à contacter votre délégué CSC ou votre centre de services CSC. Les vacances annuelles sont un droit pour tous, y compris pour les travailleurs intérimaires. La CSC entend s'assurer que les vacances annuelles n'annulent pas l'ancienneté accumulée et que les droits sont préservés!

En cas de maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée (plus d'un mois de maladie), une indemnité complémentaire du Fonds social pour les intérimaires, correspondant à 40% de l'indemnité de maladie payée par la mutualité, peut être accordée à certaines conditions. Les conditions et le formulaire pour obtenir cette indemnité sont repris sur le site du Fonds social (www.fondsinterim.be).



Malheureusement, les intérimaires malades sont défavorisés. Si vous tombez malade ou si devez subir une opération en tant qu'intérimaire, votre contrat ne sera probablement pas prolongé/renouvelé. Soyez vigilant-e!

En cas d'accident de travail

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vos frais médicaux seront remboursés et l'agence d'intérim continuera à payer votre salaire jusqu'à la fin du contrat (à condition que vous ayez un mois d'ancienneté dans cette

agence d'intérim*). Ensuite, la compagnie d'assurances vous paiera une indemnité d'incapacité de travail temporaire. Il faut agir vite!

- Prévenez immédiatement l'agence d'intérim et l'entreprise où vous travaillez.
- L'agence d'intérim est obligée de remplir un formulaire de déclaration d'accident du travail (dans les 8 jours!).
- Transmettez à l'agence d'intérim un maximum d'informations sur l'accident (photos, témoignages, ...).
- Transmettez-les également à la compagnie d'assurances.
- Demandez une copie de la déclaration à votre l'agence d'intérim et conservez-la précieusement.
- Prévenez également votre mutualité dans les 48 heures. Si votre accident n'est pas reconnu, celle-ci vous paiera une indemnité.

* Vous n'avez pas encore un mois d'ancienneté dans la même agence d'intérim? Alors vous avez droit à une indemnité payée par la mutualité. Vous devez alors la prévenir immédiatement.

En cas de doute ou de problèmes, n'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre centre de services CSC. Pour plus d'informations, consultez notre site www.lacsc.be/interimunited.



Attention: contrairement au salaire garanti en cas de maladie, dans le cas d'un accident de travail (reconnu), aucune ancienneté n'est requise pour bénéficier de la couverture de l'assurance!

15. Vous êtes enceinte?

Prévenez l'agence d'intérim que vous êtes enceinte. Envoyez-lui une photo de votre attestation médicale par courriel, et mettez-vous (ou votre compagnon ou compagne) en copie pour éviter d'éventuelles discussions sur la bonne réception du message.

L'agence d'intérim ne peut pas mettre un terme à votre emploi sur base de votre grossesse, sauf pour des raisons médicales (si vous effectuez des tâches dangereuses, par exemple). Tout traitement désavantageux du fait de la grossesse est une discrimination, et donc interdit. En pratique, nous constatons pourtant régulièrement que les agences d'intérim ne prolongent pas les contrats des travailleuses enceintes.

En cas de soupçon de mise à l'écart sur base de votre grossesse, l'agence d'intérim doit démontrer qu'elle a mis un terme à votre emploi pour d'autres raisons valables. N'hésitez pas à contacter la CSC si vous avez des questions à ce sujet. Plus d'infos sur www.lacsc.be/interimunited.

16. Comment assurer ma sécurité et protéger ma santé au travail?

Comme intérimaire, vous avez droit à la même protection en matière de sécurité et de santé au travail que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

Obligations de l'agence d'intérim

Avant le début de votre mission, l'agence d'intérim doit vous remettre une fiche de poste de travail, si vous occupez:

- un poste de sécurité: utilisation d'équipements de travail, de véhicules ou d'appareils constituant un danger pour d'autres travailleurs;
- un poste de vigilance: surveillance ou contrôle d'installations constituant un danger pour les travailleurs;
- un poste à risque défini: qui comporte un risque physique (bruit, vibrations, ...), biologique, chimique ou psychosocial, ou qui consiste en travaux pénibles, monotones ou répétitifs.

Cette fiche doit au moins expliquer:

- où vous allez travailler (définition du poste et de ses caractéristiques);
- les formations préalables et/ou obligatoires avant de commencer votre activité à ce poste de travail;
- si vous êtes soumis à la surveillance de santé obligatoire (examen médical, questionnaire, entretien, ...). Dans ce cas, la fiche mentionne les risques particuliers liés à ce poste de travail qui justifient la surveillance de la santé;
- si vous devez porter des équipements de protection individuels (casque, bottines, gants, lunettes,...) si vous travaillez dans l'entreprise;
- le cas échéant, les mesures liées à la protection de la maternité à prendre immédiatement.

La fiche de poste peut aussi indiquer (et c'est souhaitable) les mesures à prendre pour éviter les accidents de travail et pour protéger votre santé.



- *Vous ne pouvez pas être affecté à un autre poste de travail que celui qui est décrit dans la fiche de poste de travail. En cas de doute ou de problème, contactez au plus vite votre délégué syndical ou la ligne d'information Intérim sur www.lacsc.be/interimunited. La santé prime!*
- *Vous exercez une fonction à risque? Dans ce cas, un médecin du travail doit obligatoirement vous examiner. Toutefois, si vous possédez encore un certificat valide d'un examen précédent pour les mêmes risques (valable maximum un an), vous ne devez pas subir un nouvel examen.*

Obligations de l'entreprise où vous travaillez

L'entreprise où vous travaillez est tenue d'organiser un accueil dès votre arrivée:

- Vous obtenez ainsi des informations sur les risques liés à votre poste de travail, les zones dangereuses dans l'entreprise, les premiers secours, les issues de secours en cas d'incendie, l'accès aux services sociaux (réfectoire, sanitaires), les responsables au sein de l'entreprise, la possibilité de demander une consultation spontanée au médecin du travail, etc.
- Vous devez recevoir la formation nécessaire avant de commencer à travailler (formation sur les risques liés au poste de travail et à l'entreprise en général).
- Il faut assurer un parrainage. L'entreprise doit désigner un travailleur expérimenté qui vous aidera dans votre travail et vous indiquera les risques liés à votre poste de travail dans l'entreprise. Dans l'entreprise où vous travaillez, il faut également vérifier au préalable si:
 - vous disposez des qualifications professionnelles requises pour votre poste de travail;
 - vous faites l'objet d'une surveillance de la santé au travail et/ou si vous êtes médicalement apte au travail.

Les entreprises disposant d'une délégation syndicale CSC peuvent organiser une rencontre. La délégation explique son rôle et ce que les délégués font dans les organes de concertation. Si vous y êtes convié, n'hésitez pas à vous y rendre. Conservez également les coordonnées des délégués CSC; ils peuvent intervenir en cas de problème. Si aucun accueil n'est organisé, nous vous invitons à rencontrer le(s) délégué(s) syndical (syndicaux) de la CSC; ils connaissent les routines de l'entreprise et peuvent vous donner différents conseils et vous aider en cas de problème.

Comment éviter un accident de travail

Suivez toujours les consignes de sécurité données par l'employeur et le service pour la prévention et la protection au travail. Au cours des sessions d'information, de formation et d'accueil organisées par l'employeur utilisateur, un responsable de l'entreprise doit vous expliquer quels sont les risques liés à votre poste de travail, les consignes de sécurité et les moyens de protection et de prévention à utiliser pour prévenir les accidents du travail. Ces différentes mesures de protection sont prises après une étude des risques et une analyse des accidents de travail survenus dans l'entreprise. L'employeur doit adopter ces mesures après avoir consulté les délégués du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).



Malika (28)

Je travaille comme intérimaire avec des contrats hebdomadaires. Les travailleurs fixes de l'entreprise ont des vêtements de travail adaptés, des sous-vêtements chauds, des chaussures de travail confortables, etc. mais pas nous. J'ai très mal aux pieds le soir. Un ami m'a conseillé de m'affilier au syndicat. Je suis une travailleuse intérimaire, pas une travailleuse de seconde zone.

Certains accidents de travail sont dus à l'absence de formation à la sécurité et de mesures de protection sur le lieu de travail. Si vous constatez des situations dangereuses, signalez-les immédiatement et de façon appropriée au responsable direct de l'entreprise où vous travaillez. Si la situation persiste, prenez contact avec les délégués CSC, un centre de services près de chez vous ou l'assistance en ligne sur **www.lacsc.be/interimunitied**.



Protégez-vous contre les accidents de travail!

Pour vous protéger autant que possible contre les accidents de travail, il importe que vous receviez et portiez un équipement de protection. Si la loi ou le règlement de travail l'exige, l'entreprise où vous travaillez doit vous fournir gratuitement:

- vos vêtements de travail personnels;
- votre équipement de protection individuelle (EPI).

Ces vêtements de travail et ces équipements de protection individuelle doivent être fournis avant le début de votre activité. L'entreprise est chargée de vous fournir et d'entretenir les vêtements de travail et/ou l'équipement de protection individuelle (casque, lunettes, chaussures de sécurité). Vous n'avez rien à payer (aucune garantie non plus). Après avoir signé un reçu, vous pourriez toutefois être contraint de rembourser les vêtements de travail et/ou l'équipement de protection individuelle si vous ne les rendez pas à la fin de votre mission. L'EPI doit être identique à celui des travailleurs fixes de l'entreprise où vous travaillez. La liste des EPI que vous devez porter pendant votre travail figure sur la fiche du poste de travail.

17. Puis-je suivre une formation?

Pas évident pour les intérimaires

Les travailleurs intérimaires sont rarement invités à suivre des formations pendant leurs heures de travail. Les formations sont souvent organisées en dehors du contrat de travail; les frais sont remboursés, mais aucune rémunération n'est accordée. En théorie, le droit au congé-éducation payé est également refusé. Il y a beaucoup trop peu de formations au regard de l'évolution des emplois. Un droit individuel à cinq jours de formation par an pourrait répondre à cette problématique.

Fonds de formation

Le Fonds de formation pour le secteur du travail intérimaire soutient les travailleurs intérimaires qui souhaitent suivre des formations générales ou portant sur la sécurité au travail. Ces formations se déroulent pendant les heures de travail. L'agence d'intérim paie votre salaire pendant les heures de formation.

Forem et Bruxelles Formation

L'agence d'intérim peut également recommander une formation au Forem ou à Bruxelles Formation. Dans ce cas, vous restez demandeur d'emploi et ne percevez aucun salaire.

Chèques-formation

En tant que travailleur intérimaire, vous pouvez recourir aux chèques-formation.

Autres possibilités

À côté du Forem, de Bruxelles Formation et du Fonds de formation du secteur, il existe plusieurs autres institutions de formation, notamment dans l'enseignement pour adultes.

18. Ai-je droit à des avantages sociaux?

Le Fonds social pour les intérimaires paie des indemnités supplémentaires et peut vous fournir une attestation pour l'obtention d'un prêt hypothécaire.

Chômage économique ou technique

En cas de chômage économique ou technique, ou en cas de force majeure ou de crise, vous percevrez un complément de 4.60 euros (montant 2023) par jour ouvrable non presté, en plus de votre allocation de chômage (si vous y avez droit), à condition d'avoir un contrat de travail intérimaire.

Incapacité de travail de longue durée

Si vous avez travaillé comme intérimaire pendant deux mois et que vous tombez malade pendant une longue période, vous avez droit à une indemnité supplémentaire correspondant à 40% de l'indemnité brute de la mutualité. Vous percevez cette indemnité à partir du deuxième mois de maladie, pour une période de trois mois maximum.

Aide à l'obtention d'un prêt

Si vous travaillez en tant qu'intérimaire, vous n'avez pas d'emploi permanent et il est souvent difficile d'obtenir un prêt auprès d'une banque. Avant de solliciter un prêt, vous pouvez demander au Fonds social pour les intérimaires une attestation de vos prestations en tant que travailleur intérimaire. Cette attestation peut aider les travailleurs intérimaires à obtenir un prêt, car elle prouve qu'ils travaillent et qu'ils ont un revenu régulier.

19. Comment mettre fin à mon contrat et que faire en cas de chômage après un intérim?

Arrêter volontairement son contrat

Il n'est possible de mettre un terme à un contrat intérimaire que si les deux parties (l'agence d'intérim et le travailleur intérimaire) marquent leur accord. Si vous ne travaillez plus alors que vous avez signé un contrat, l'agence d'intérim peut exiger une indemnité équivalente au salaire que vous auriez perçu pour les jours non prestés.

Attention, ces règles ne s'appliquent que si les deux parties ont signé le contrat.

Votre contrat est résilié unilatéralement et de manière anticipée par l'agence d'intérim?

L'agence d'intérim est tenue de continuer à vous verser votre salaire jusqu'à la fin du contrat ou elle doit vous confier une nouvelle mission avec les mêmes conditions de rémunération et de travail. Mais généralement, elle ne le fait pas!

Votre contrat n'est plus prolongé ou renouvelé?

Un contrat d'intérim est un accord à durée déterminée. En principe, vous travaillez jusqu'à la fin du contrat. Ensuite, l'agence d'intérim vous rémunère pour la période de travail. Après la fin du contrat, vous avez droit à une allocation de chômage temporaire (en cas de chômage économique, par exemple) ou complète. Pour cela, vous devez vous (ré)inscrire auprès du Forem (si vous habitez en Wallonie), d'Actiris (si vous habitez à Bruxelles) ou du VDAB (si vous habitez en Flandre) dans les 8 jours qui suivent votre dernière période

de travail. Au terme de votre contrat, l'agence d'intérim doit vous délivrer un C4 (lettre de licenciement) et une attestation d'occupation. Ces documents doivent être remis dans les plus brefs délais à votre centre de services CSC pour ouvrir ou compléter votre dossier de chômage.

Vous travaillez à temps partiel? Rendez-vous dans un centre de services CSC et vérifiez si vous avez droit à l'allocation de garantie de revenus (AGR). Plus d'infos sur www.lacsc.be/interimunited.

Faites en sorte que votre dossier de chômage soit toujours en ordre, et faites-le sans tarder afin d'éviter des formalités administratives ou des sanctions éventuelles.





Arno (21)

Aujourd'hui, je devais commencer mon travail d'étudiant à 10 heures, mais il n'y avait personne dans l'entreprise pour m'accueillir. Plus tard, j'ai vu que l'entreprise de travail intérimaire m'avait envoyé un mail à 8h30 pour m'informer que le travail d'étudiant n'avait pas lieu et que je ne serais pas payé. Pourtant, j'ai signé un contrat. Je devrais donc quand même avoir droit à mon travail et à une rémunération? Heureusement, je peux compter sur l'aide de la CSC.

Si vous avez ouvert votre dossier de chômage dans un centre de services CSC, alors vous ne devez plus vous déplacer si vous avez des questions à propos de votre dossier. Vous pouvez consulter votre dossier en ligne (paiements, fiches fiscales,...) via «Ma CSC» sur www.lacsc.be. Pour ce faire, vous avez besoin d'un lecteur de carte électronique et du code PIN que vous avez indiqué lorsque vous avez reçu votre carte d'identité électronique (e-ID) à l'administration communale. Vous devez aussi installer le logiciel gratuit e-ID sur votre ordinateur. Vous trouverez ce logiciel (et toutes les infos nécessaires) sur <http://eid.belgium.be>.

Si vous avez travaillé au total au moins 65 jours ou 494 heures, vous avez droit à une prime de fin d'année. Vous êtes membre de la CSC? Vous recevrez alors une prime syndicale de 120 euros.

20. À qui puis-je m'adresser en cas de problème?

Si vous êtes confronté à des difficultés dans le cadre de votre contrat d'intérim, ou si vous n'obtenez pas ce qui vous est dû, n'hésitez pas à contacter la CSC.

- Adressez-vous à la délégation CSC dans l'entreprise où vous travaillez. Ils connaissent les routines de l'entreprise et peuvent vous renseigner sur les barèmes salariaux et les avantages, le règlement de travail, etc. Ils vous orienteront éventuellement vers le responsable de la CSC qui suit syndicalement votre entreprise, ou vers les services juridiques de la CSC.
- S'il n'y a pas de délégation CSC dans l'entreprise où vous travaillez, prenez contact avec un centre de services proche de chez vous ou contactez l'équipe Intérim via www.lacsc.be/interimunited > Formulaire de contact.

Plus d'infos sur www.lacsc.be/interimunited ou sur www.lacsc.be.

Si vous n'avez pas les coordonnées du délégué syndical de l'entreprise où vous travaillez, n'hésitez pas à contacter la centrale professionnelle qui suit syndicalement l'entreprise. Ces coordonnées figurent également dans le règlement de travail.

Pourquoi devenir membre?

La CSC défend et protège les intérêts de 1,5 million d'affiliés dans les domaines du travail, des revenus et du chômage. Avec des avis personnalisés, des calculs individuels et une assistance juridique, nous faisons en sorte que votre vie professionnelle se déroule aussi bien que possible.

Mais il y a plus. En concluant des conventions collectives de travail solides, nous œuvrons pour une société plus juste et plus solidaire. Notre voix sera d'autant plus entendue que nous serons nombreux.

Vos avantages en tant que membre:

- avis personnalisés;
- avis juridiques;
- conseils en matière de carrière;
- création de votre dossier chômage;
- aide à la déclaration d'impôts;
- assistance juridique dans les conflits avec l'employeur;
- assistance sur le lieu de travail. Dans les entreprises avec représentation syndicale surviennent en moyenne moins d'accidents du travail, les salaires sont plus élevés, les employés reçoivent plus de formations et de congés et il y a moins de rotation du personnel;
- réductions et avantages supplémentaires dans certaines centrales;
- 120 euros (montant 2024) de réduction sur votre cotisation via la prime syndicale (si vous avez travaillé au moins 65 jours comme intérimaire du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024).

Plus d'infos et affiliation en ligne sur www.lacsc.be/affiliation ou rendez-vous dans un centre de services CSC près de chez vous. Adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be/contact.



INTÉRIMAIRE?

TÉLÉCHARGEZ

NOTRE APP GRATUITE

ET NE PASSEZ PAS À

CÔTÉ DE VOTRE ARGENT!



Notre app gratuite vous permet d'enregistrer vos jours et heures prestés. Ainsi vous savez:

- quand votre prime de fin d'année sera payée;
- quels sont vos jours fériés payés;
- quand vous avez droit à votre salaire en cas de maladie.

Que devez-vous faire?

- Téléchargez l'application ACV-CSC sur le [Google Play Store](#) ou l'[App Store](#);
- Choisissez l'option "Je travaille comme intérimaire".

Téléchargez l'app!





65 JOURS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE?

- ENTRE LE 01.07.23 ET LE 30.06.24 -

VOUS AVEZ DROIT À UNE
PRIME DE FIN D'ANNÉE!

VOUS ÊTES MEMBRE DE LA CSC?

VOUS RECEVREZ AUSSI
VOTRE PRIME SYNDICALE DE
120 EUROS

PAS ENCORE MEMBRE?

AFFILIEZ-VOUS ET RECEVEZ AUSSI
IMMÉDIATEMENT UNE PRIME
SYNDICALE DE **120 EUROS**

SCAN & WIN

INTERIM
united

ACV-CSC

Scannez le QR-code,
téléchargez notre brochure et
participez à notre concours!

