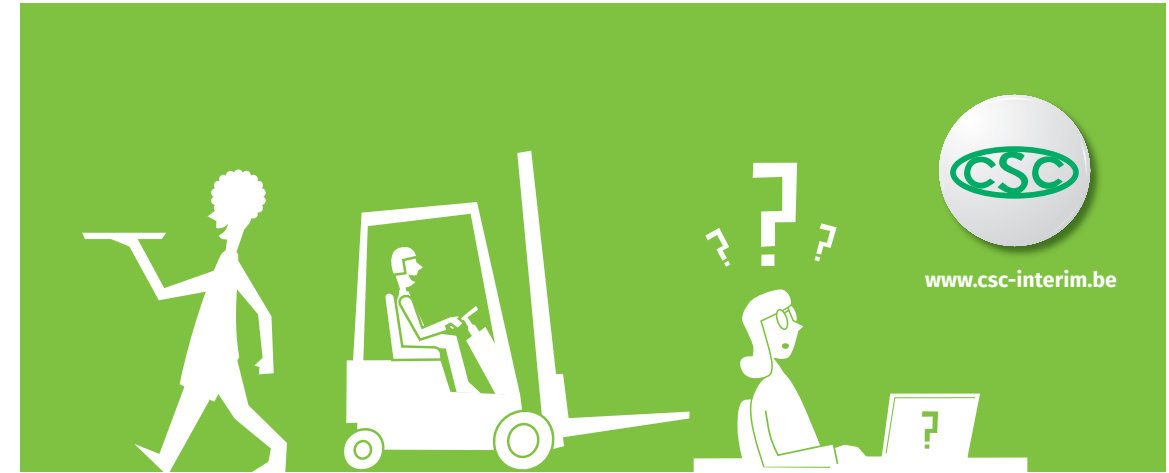




	RÈGLES ET PROCÉDURE	SANCTION, REMARQUE
Jours fériés	<p><b>Après le contrat de travail:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• droit à UN jour férié (ou jour de compensation) qui tombe dans les 14 jours suivant la fin du contrat, en cas d'ancienneté de plus de 14 jours à 1 mois;</li> <li>• droit à TOUS les jours fériés (ou jours de compensation) qui tombent dans les 30 jours suivant la fin du contrat, en cas d'ancienneté de plus de 1 mois.</li> </ul>	<p><b>Vérifiez l'ancienneté :</b> Les périodes d'activité doivent être additionnées dès lors qu'il n'y a pas eu une interruption de plus de 7 jours calendrier.</p>
Maladie	<p><b>Maladie pendant le contrat de travail</b> (souvent un contrat hebdomadaire):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avertir immédiatement l'agence d'intérim (+ attestation, cf. règlement de travail);</li> <li>• salaire garanti à 100% jusqu'à la fin du contrat en cours (à partir d' 1 mois d'ancienneté dans la même agence d'intérim);</li> <li>• Si prolongation de la maladie après contrat, complément versé par l'agence d'intérim pendant 30 jours à pd 1er jour de salaire garanti (min. 1 mois d'ancienneté dans la même agence d'intérim et chez le même utilisateur);</li> <li>• intervention du Fonds social après le 1<sup>er</sup> mois de maladie (pendant 3 mois maximum).</li> </ul> <p><b>Maladie immédiatement après la fin du contrat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• complément versé par l'agence d'intérim pendant 5 jours (6 jours dans le régime des 6 jours) après le début de la maladie, en plus de l'intervention de la mutualité (ancienneté de 65 jours dans la même agence d'intérim et chez le même utilisateur).</li> </ul>	<p><b>En cas de non-respect &gt; contactez le permanent CSC qui suit votre entreprise.</b> Si le problème n'est pas résolu, nous pouvons déposer plainte auprès de la Commission des bons offices (CP 322).</p>
Vêtements de travail et équipement de protection individuelle (EPI)	<p><b>L'utilisateur DOIT mettre l'EPI à disposition gratuitement, mais parfois l'agence d'intérim s'en charge.</b></p> <p><b>Interdiction de demander une garantie pour les EPI ou les vêtements de travail.</b></p>	
Primes du secteur intérimaire	<p><b>Prime de fin d'année + prime syndicale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 65 jours prestés en tant que travailleur intérimaire (soit 494 heures) donnent droit à une prime de fin d'année (8,33% du salaire brut pendant la période de référence);</li> <li>• 65 jours prestés et affiliés &gt; prime de fin d'année + prime syndicale (2019 = 104 euros).</li> </ul>	<p><b>Adressez-vous aussi aux non-affiliés!</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ils peuvent encore s'affilier pour recevoir une prime syndicale en plus de leur prime de fin d'année;</li> <li>• période de référence: 01.07 &gt; 30.06</li> </ul>

E.R.: Dominique Leyon - Chaussée de Haecht, 579 - 1030 Bruxelles - www.lacsc.be



## Vous travaillez dans une entreprise qui utilise des intérimaires? Alors cette check-list est pour vous!

Utilisez cette check-list avec le nouveau «**Guide du travailleur intérimaire - 20 questions, 20 réponses**» (édition 2020).

### IMPORTANT À SAVOIR:

**L'agence d'intérim est l'employeur légal officiel. L'entreprise qui recourt au travail intérimaire («l'utilisateur») est l'employeur effectif.** L'utilisateur donne des ordres et des instructions au travailleur intérimaire et est responsable de son bien-être, de sa santé et de sa sécurité pendant la mission.

**Le travail intérimaire n'est autorisé qu'à des conditions bien spécifiques** (motif valable et respect de la durée maximale) et est une des seules matières pour lesquelles une autorisation explicite de la délégation syndicale est requise (voir check-list). En cas de grève, il est interdit de recourir à des intérimaires!

**À travail égal, salaire égal!** Un travailleur intérimaire a droit au même salaire que le travailleur fixe «comparable» qui occupe la même fonction. Dans la pratique, malheureusement, c'est rarement le cas. En tant que militant ou délégué, vous pouvez vraiment faire la différence.

**Les contrats journaliers successifs ne sont autorisés que si le besoin de flexibilité est démontré par des preuves chiffrées.** Si votre entreprise occupe des intérimaires pour de longues périodes en recourant à des contrats journaliers successifs, tentez d'y remédier avec vos collègues délégués syndicaux! Ce type de contrat est source de grande insécurité.



	RÈGLES ET PROCÉDURE	SANCTION, REMARQUE
Signature du contrat	<p><b>À signer au plus tard à la date à laquelle le travailleur intérimaire commence à travailler:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>un contrat écrit;</li> <li>ou un contrat électronique au moyen d'un lecteur de carte d'identité et de votre code PIN;</li> <li>ou un contrat électronique au moyen d'un code personnel que vous avez préalablement choisi.</li> </ul>	<p><b>Si le contrat est signé trop tard ou n'est pas signé par l'agence d'intérim &gt; contrat à durée indéterminée avec l'agence d'intérim</b> sauf si (de façon cumulée):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la déclaration d'intention de travailler a été établie dans les délais;</li> <li>l'intérimaire a reçu son contrat de travail avant le début de son occupation mais ne l'a pas signé;</li> <li>l'intérimaire a commencé à travailler ou s'est présenté chez l'utilisateur;</li> <li>l'agence d'intérim a effectué une déclaration Dimona.</li> </ul>
Motif du contrat	<p><b>Remplacement d'un travailleur absent (maladie, crédit-temps, congé de maternité, congé-éducation, etc.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la durée du contrat doit correspondre à l'absence effective du travailleur remplacé;</li> <li>la fin du contrat doit intervenir avant le retour du travailleur remplacé;</li> <li>ne requiert pas l'autorisation de la délégation syndicale (DS).</li> </ul>	<p><b>En cas de non-respect &gt; contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et indemnité de rupture;</b> pour cela, l'intérimaire doit continuer à se présenter chez l'utilisateur, puisque l'intérimaire est considéré comme étant au service de l'utilisateur. Ensuite, l'utilisateur sera mis en demeure pour interruption non autorisée du travail, et une indemnité de rupture pourra être réclamée.</p>
	<p><b>Remplacement d'un travailleur licencié:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>requiert l'autorisation de la DS (information au Fonds social pour les entreprises sans DS);</li> <li>6 mois + prolongation de 6 mois.</li> </ul>	
	<p><b>Surcroît temporaire de travail:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>requiert l'autorisation de la DS, durée maximum en consultation avec la DS;</li> <li>pour les entreprises sans DS: 6 mois + prolongation de 6 mois (avec obligation de déclaration au fonds social) - éventuelle prolongation supplémentaire de 6 mois avec l'approbation de la Commission des bons offices.</li> </ul>	
	<p><b>Travail exceptionnel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>requiert l'autorisation de la DS (information au Fonds social pour les entreprises sans DS) et durée maximale en fonction du type de travail &gt; bien contrôler.</li> </ul>	



	RÈGLES ET PROCÉDURE	SANCTION, REMARQUE
Motif du contrat	<p><b>Insertion:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>objectif: embaucher des travailleurs intérimaires, pour une durée indéterminée et pour la même fonction, après la fin de leur travail intérimaire;</li> <li>maximum 3 travailleurs intérimaires par fonction (et 9 mois au total);</li> <li>minimum 1 semaine, maximum 6 mois/travailleur intérimaire;</li> <li>contrats journaliers non autorisés;</li> <li>pas d'obligation d'embauche, mais le travailleur intérimaire a droit à un rapport/explication de l'agence d'intérim;</li> <li>information et consultation de la DS (motif, fonction visée, etc.);</li> <li>aucune autorisation requise.</li> </ul>	<p><b>En cas de non-respect &gt; contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et indemnité de rupture;</b> pour cela, l'intérimaire doit continuer à se présenter chez l'utilisateur, puisque l'intérimaire est considéré comme étant au service de l'utilisateur. Ensuite, l'utilisateur sera mis en demeure pour interruption non autorisée du travail, et une indemnité de rupture pourra être réclamée.</p>
Contrats journaliers successifs (CJS)	<p><b>Contrats journaliers successifs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>interdits dans le secteur de la construction;</li> <li>autorisés uniquement si des chiffres peuvent prouver le besoin de flexibilité;</li> <li>obligation d'information semestrielle (nombre de CJS et nombre de travailleurs intérimaires occupés dans le cadre de CJS + justification statistique du besoin de flexibilité) à la DS (au Fonds social pour les entreprises sans DS);</li> <li>obligation d'évaluation et de consultation annuelle avec la DS.</li> </ul>	<p><b>En cas de non-respect &gt; 2 semaines de salaire.</b></p>
Jours fériés	<p><b>Pendant le contrat de travail:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>droit (sans condition d'ancienneté) aux jours fériés (et jours de compensation) qui tombent pendant la durée du contrat de travail;</li> <li>droit aux jours fériés qui tombent entre deux contrats.</li> </ul>	<p><b>En cas de non-respect &gt; contactez le permanent CSC qui suit votre entreprise.</b> Si le problème n'est pas résolu, nous pouvons déposer plainte auprès de la Commission des bons offices (CP 322).</p>