Vous travaillez dans une entreprise qui recourt au travail intérimaire?

Cette check-list est pour vous!

INTERIM united
ACV-CSC

Utilisez cette check-list avec la brochure ***«SOS intérimaire – 20 questions, 20 réponses»***
Pour connaître les dernières mesures en date, consultez www.interimunited.be

L'agence d'intérim est l'employeur légal officiel. L'entreprise qui recourt au travail intérimaire («l'utilisateur») est l'employeur effectif. L'utilisateur est responsable du bien-être, de la santé et de la sécurité du travailleur intérimaire pendant sa mission**.**
Le travail intérimaire n'est autorisé que dans des situations bien spécifiques et requiert l'autorisation explicite de la délégation syndicale. **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 et avantages que le travailleur fixe «comparable» qui occupe la même fonction. Dans la pratique, malheureusement, c'est rarement le cas. **Attention**: Les travailleurs intérimaires ne peuvent être exclus, ni par voie de CCT, ni individuellement, des avantages accordés aux travailleurs fixes.

Contrats journaliers successifs (CJS)

Le recours aux CJS est strictement réglementé et n'est autorisé 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 CJS, tentez d'y remédier avec vos collègues délégués syndicaux! Ce type de contrat est source de grande insécurité.

Évitez les glissements vers des contrats de 2 ou 3 jours, ça ne résout évidemment en rien le problème d'une mise à l'emploi précaire et instable.

À négocier en entreprises:
Choix des agences/de l'agence d'intérim: en tant que délégué, ayez votre mot à dire – veillez à ce que l'agence choisie respecte la législation et la réglementation en vigueur, qu'elle ne pratique pas des clauses de non-débauchage démesurées dans le temps et privilégiez des contrats dont la durée correspond à la durée attendue de la mission, ou au minimum des contrats mensuels. Les contrats hebdomadaires successifs, tout comme les contrats journaliers successifs, ne sont que très rarement justifiés!

Les intérimaires ont souvent l'impression d'être seuls. Ils ne savent pas toujours ce qu'est un syndicat, ni ce que nous pouvons leur apporter. Montrez-leur que nous sommes là pour eux, du premier contact à l'affiliation CSC.

Règles et procédure	Sanctions et remarques

Signature du contrat

À signer au plus tard à la date à laquelle le travailleur intérimaire commence à travailler:

- un contrat écrit;
- ou un contrat électronique au moyen d'un lecteur de carte d'identité et de votre code PIN;
- ou un contrat électronique au moyen d'un code personnel que vous avez préalablement choisi.
- Seuls les 3 premiers jours du premier contrat intérimaire avec le même utilisateur constituent une période d'essai. Toutefois, le contrat ne peut être résilié unilatéralement si les travaux n'ont pas encore commencé, pas même sous couvert de la période d'essai!

Lisez également les p. 8-11 de la brochure «SOS Intérimaire».

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 que le travailleur signe bien un contrat, en plus de la confirmation ou de la promesse.*

Clause de non-débauchage

Un contrat commercial est conclu entre l'agence d'intérim et l'utilisateur (l'entreprise où l'intérimaire travaille réellement), qu'en tant que militant, vous n'avez généralement pas l'occasion de voir. Ces contrats comportent pourtant des dispositions qui affectent directement les travailleurs intérimaires, et, lorsqu'ils comportent une «clause de non-débauchage», celle-ci limite même leur liberté de travailleur. Une «clause de non-débauchage» signifie que pendant une période déterminée, un travailleur n'a 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. Discutez-en avec votre employeur: il est souvent dans l'intérêt du travailleur et de l'utilisateur que ces clauses soient supprimées ou réduites au cours des négociations commerciales. En tant que délégué, vous pouvez jouer un rôle.

Si le contrat est signé trop tard ou n'est pas signé par l'agence d'intérim > contrat à durée indéterminée avec l'agence d'intérim sauf si (de façon cumulée):

- 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;
- l'agence d'intérim a effectué une déclaration Dimona.

Attention! *Force est de constater que le motif «remplacement» est parfois utilisé pour contourner l'accord préalable. Soyez vigilant, et exigez des informations supplémentaires (CCT 9, CCT 108, CCT22...) en cas de doute.*

Motif du contrat

Remplacement d'un travailleur absent (maladie, crédit-temps, congé de maternité, congé-éducation, etc.):

- la durée du contrat doit correspondre à l'absence effective du travailleur remplacé;
- la fin du contrat doit intervenir avant le retour du travailleur remplacé;
- ne requiert pas l'autorisation de la délégation syndicale (DS).

Remplacement d'un travailleur licencié:

- requiert l'autorisation de la DS (information au Fonds social pour les entreprises sans DS);
- 6 mois + prolongation de 6 mois.

Surcroît temporaire de travail:

- requiert l'autorisation de la DS, durée maximum en consultation avec la DS;
- 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.

Travail exceptionnel:

- requiert l'autorisation de la DS (information au Fonds social pour les entreprises sans DS) et durée maximale en fonction du type de travail > bien contrôler.

Le motif et la date de l'autorisation de la DS (si requis) doivent être mentionnés sur le contrat.

En cas de non-respect > contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et indemnité de rupture; 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.

Règles et procédure	Sanctions et remarques

Motif du contrat

Insertion:
- objectif: embaucher des travailleurs intérimaires, pour une durée indéterminée et pour la même fonction, après la fin de leur travail intérimaire;
- maximum 3 travailleurs intérimaires par fonction (et 9 mois au total);
- minimum 1 semaine, maximum 6 mois/travailleur intérimaire;
- contrats journaliers non autorisés;
- pas d'obligation d'embauche, mais le travailleur intérimaire a droit à un rapport/explication de l'agence d'intérim;
- information et consultation de la DS (motif, fonction visée, etc.);
- aucune autorisation requise.

En cas de non-respect > contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur et indemnité de rupture; 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.

Contrats journaliers successifs (CJS)

Contrats journaliers successifs:
- interdits dans le secteur de la construction;
- autorisés uniquement si des chiffres peuvent prouver le besoin de flexibilité;
- 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 délégation syndicale (DS) (au Fonds social pour les entreprises sans DS);
- obligation d'évaluation et de consultation annuelle avec la DS.

Attention *au glissement vers les contrats de 2 ou 3 jours, ces contrats ne résolvent évidemment en rien le problème de la mise à l'emploi précaire.*

En cas de non-respect > 2 semaines de salaire.

Attention: Depuis 2023 > cotisation sociale supplémentaire à charge de l'utilisateur à partir de 40 CJS/semestre/intérimaire – cf. CCT n°108/3.

Jours fériés payés

Pendant le contrat de travail:
- droit (sans condition d'ancienneté) aux jours fériés (et jours de compensation) qui tombent pendant la durée du contrat de travail;
- droit aux jours fériés qui tombent entre deux contrats.

Après le contrat de travail:
- 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;
- 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.

www.interimunited.be

En cas de non-respect > contactez le permanent CSC qui suit votre entreprise. Si le problème n'est pas résolu, nous pouvons déposer plainte auprès de la Commission des bons offices (CP 322).

Attention: *Si votre ancienneté de plus d'un mois vous est «retirée» en raison des vacances annuelles, contactez le helpdesk Interim United. Les vacances constituent également un droit pour les travailleurs intérimaires. La CSC entend veiller à ce que les vacances n'annulent pas l'ancienneté accumulée et que les droits soient préservés!*

Règles et procédure	Sanctions et remarques

Maladie

Maladie pendant le contrat de travail
(souvent un contrat hebdomadaire):

- avertir immédiatement l'agence d'intérim (+ attestation, cf. règlement de travail);
- salaire garanti à 100% jusqu'à la fin du contrat en cours (à partir d'un mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim);
- si prolongation de la maladie après contrat, complément versé par l'agence d'intérim pendant 30 jours à partir du 1er jour de salaire garanti (Nouveau: simple condition d'ancienneté: min. 1 mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim);
- intervention du Fonds social après le 1er mois de maladie (pendant 3 mois maximum).

Maladie immédiatement après la fin du contrat:

- 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 (Nouveau: simple condition d'ancienneté: 65 jours auprès de la même agence d'intérim).

La suppression du certificat médical pour un jour/le 1er jour de maladie vaut également pour les intérimaires!

- Les travailleurs, intérimaires compris, ne doivent plus remettre de certificat médical à l'employeur pour un seul jour de maladie, et ce un certain nombre de fois par an au maximum (également en cas d'occupation interrompue). Vérifiez le nombre autorisé sur le site Interim United. Attention, l'intérimaire est toutefois tenu d'avertir immédiatement l'agence d'intérim et, par courtoisie, également l'utilisateur (cf. règlement de travail).

Vérifiez l'ancienneté: les périodes d'activité successives doivent être additionnées dès lors qu'il n'y a pas eu une interruption de plus de 7 jours calendrier.

En cas de non-respect > contactez le permanent CSC qui suit votre entreprise. Si le problème n'est pas résolu, nous pouvons déposer plainte auprès de la Commission des bons offices (CP 322).

Attention: *le délai d'introduction d'un certificat médical ne peut être inférieur à 2 jours ouvrables!*

Vêtements de travail et équipement de protection individuelle (EPI)

L'utilisateur DOIT mettre l'EPI à disposition gratuitement, mais parfois l'agence d'intérim s'en charge.

Interdiction d'exiger une caution pour les EPI ou les vêtements de travail et de la déduire du salaire.

Primes de fin d'année pour les intérimaires

Prime de fin d'année + prime syndicale:

- 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)*;
- 65 jours prestés + affiliation = prime de fin d'année + prime syndicale (quelle que soit l'ancienneté de l'affilié!).

* Vérifiez le montant de la prime syndicale de cette année sur **www.interimunited.be**

Adressez-vous aussi aux non-affiliés!

- Ils peuvent encore s'affilier pour recevoir une prime syndicale en plus de leur prime de fin d'année;
- Période de référence: 01.07 > 30.06

E.R.: Ann Vermorgen – Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles – www.lacsc.be