Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

Nouvelles règles pour le travail intérimaire

NEWSLETTER, 17 JUILLET 2013

CONTENU:

Nouveau motif: insertion	2
Contrats journaliers successifs	4
Information plus étendue des syndicats	5
Suppression progressive de la règle des 48 heures	5
Entrée en vigueur	6

Le travail intérimaire connaît depuis plusieurs années une énorme croissance. Bien que le travail intérimaire ait été originairement prévu comme une solution de secours, il ressort qu'en pratique, de plus en plus d'entreprises font appel au travail intérimaire afin de recruter des travailleurs.

Le cadre légal pour le travail intérimaire n'était pas en phase avec cette évolution. Bien que l'adaptation de la législation pour le travail intérimaire soit déjà à l'agenda politique depuis 2004, il a fallu un certain temps avant que les discussions des partenaires sociaux aboutissent à un résultat. Les partenaires sociaux sont en effet seulement arrivés à un accord de principe le 23 janvier 2012, qu'ils ont concrétisé dans un avis n° 1807 du CNT.

Sur base de cet avis, le législateur a adapté la loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs avec la loi du 26 juin 2013 (*M.B.* 16 juillet 2013). Les modalités et procédures nécessaires sont implémentées dans la CCT n° 108 du CNT, signée le 16 juillet 2013, qui intègre les CCT n° 36 et 58.

Les modifications entrent en vigueur à partir du 1er septembre 2013.

Les lignes de force de la modification sont :

- L'introduction et la règlementation d'un nouveau motif « insertion » ;
- La règlementation des contrats journaliers ;
- L'adaptation de la réglementation concernant l'information et le contrôle du travail intérimaire ;
- La suppression par phases de la règle des 48 heures pour la signature d'un contrat de travail intérimaire.

Plan d'action/ Pratique

⇒ Dorénavant, vous pouvez faire appel à un nouveau motif afin de recourir à des travailleurs intérimaires. Il vous faut néanmoins respecter les limitations suivantes : maximum 3 travailleurs intérimaires par poste de travail, avec un contrat de travail de minimum 1 semaine à maximum 6 mois, avec maximum 9 mois par poste de travail. De plus, vous devez préalablement informer et consulter votre délégation syndicale.

⇒ Pour faire usage des contrats journaliers successifs, vous devez désormais pouvoir démontrer un besoin de flexibilité.

⇒ N'oubliez pas qu'une obligation plus large d'information vous incombe vis-à-vis des syndicats lorsque vous recourrez à des travailleurs intérimaires. Ceci ne vaut pas seulement pour le travail intérimaire « insertion » !

Plus d'info:
www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1. Nouveau motif: insertion

A l'heure actuelle, voici les trois motifs principaux autorisés pour le travail intérimaire :

- le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, ou dont l'exécution du contrat est temporairement suspendue en raison par exemple de la maladie, de vacances, ... ;
- le surcroît temporaire de travail au sein de l'entreprise ;
- l'exécution d'un travail exceptionnel, au sens de la CCT n° 36.

Dorénavant, un travailleur intérimaire peut également être mis à disposition afin d'occuper un poste de travail dans l'entreprise de l'utilisateur dans l'objectif de l'engager par la suite, sans autorisation préalable de la délégation syndicale.

1.1 Modalités afin d'éviter les abus

Afin d'éviter qu'il y ait des abus, dans le cadre desquels des travailleurs intérimaires seraient utilisés pour motif d'insertion pour un même poste vacant, sans que cela ne débouche jamais sur un emploi fixe, il existe un certain nombre de conditions :

- il ne peut y avoir que trois tentatives maximum par poste de travail avec des intérimaires « insertion » ;
- chaque tentative ne peut durer que maximum 6 mois ;
- le contrat de travail intérimaire doit avoir une durée de minimum 1 semaine et maximum 6 mois ;
- la période totale d'activité des travailleurs intérimaires pour le poste de travail ne peut être plus longue que 9 mois. Il ne faut cependant pas tenir compte de la période d'activité d'un travailleur intérimaire qui, soit a lui-même démissionné, soit a été licencié pour motif grave.

1.2 Information relative au nombre de tentatives

Pour que le contrôle soit possible, l'utilisateur doit informer l'entreprise de travail intérimaire du nombre de tentatives. L'entreprise de travail intérimaire doit reprendre cette information dans le contrat de travail du travailleur intérimaire. L'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée si l'information s'avère erronée, puisque seul l'utilisateur peut savoir avec certitude si l'information est exacte. Ce n'est que si l'entreprise de travail intérimaire ne reprend aucune information dans le contrat de travail du travailleur intérimaire qu'une sanction peut lui être infligée.

Dans le cas où l'utilisateur transmet une information erronée, où le nombre de tentatives autorisées est dépassé, le travailleur intérimaire sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur.

1.3 Information de la délégation syndicale

Avant qu'il ne soit fait appel à ce motif, la délégation syndicale devra être informée et consultée à propos de la motivation du recours à ce motif, des postes de travail concernés, du nombre de tentatives et de la durée de chaque tentative.

1.4 Garantie d'occupation

Afin de donner aux travailleurs intérimaires une réelle chance, il est prévu une garantie d'occupation d'un mois dans le cas où l'intéressé a lui-même mis un terme à son contrat de travail à durée indéterminée avec un autre employeur afin de travailler comme travailleur intérimaire. Pour les autres travailleurs intérimaires, la durée concrète doit encore être fixée. Il est prévu que des règles plus favorables peuvent être convenues dans des CCT ou des accords collectifs.

Dans le cas où l'entreprise de travail intérimaire résilie le contrat de travail intérimaire pour motif d'insertion sans motif grave pendant le délai de garantie d'occupation, celle-ci doit prévoir une occupation de remplacement, avec rémunération identique et conditions de travail équivalentes, jusqu'à la fin de la garantie d'occupation. Si l'entreprise de travail intérimaire ne respecte pas cette obligation, elle est tenue de payer une indemnité égale à la rémunération jusqu'à la fin de la période de garantie d'occupation.

1.5 Recrutement par l'utilisateur

Il n'y a aucune obligation de recrutement, mais si l'utilisateur décide d'engager le travailleur intérimaire de manière permanente, un contrat de travail à durée indéterminée doit en principe être conclu.

Les périodes travaillées en tant que travailleur intérimaire pour motif d'insertion chez l'utilisateur sont de plus prises en compte :

1) Dans le cas où le travailleur intérimaire « insertion » est engagé pour la fonction pour laquelle il a été « testé », alors la période d'activité en tant que travailleur intérimaire « insertion » (en ce compris les périodes de vacances et de maladie) sera prise en compte pour l'application des contrats ou des dispositions qui prennent en compte l'ancienneté dans l'entreprise (comme par ex. pour l'octroi d'un bonus ou d'un avantage rémunératoire). Les règles concernant les délais de préavis ne changent néanmoins pas. Il est donc toujours tenu compte d'une ancienneté de maximum un an en tant que travailleur intérimaire pour la même fonction chez l'utilisateur, sans égard au motif.
2) Dans le cas où une période d'essai est prévue, celle-ci doit être réduite à concurrence de la période entière d'activité en tant que travailleur intérimaire « insertion » chez l'utilisateur.

Dans le cas où le travailleur intérimaire n'est pas engagé de manière permanente, l'entreprise de travail intérimaire doit lui fournir une explication orale (ou - à sa demande - écrite) des raisons de cette absence d'engagement.

2. Contrats journaliers successifs

2.1 Règlementation actuelle

La conclusion de contrats de travail successifs à durée déterminée conduit en principe à l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans le cadre du travail intérimaire, il est dérogé à ce principe et il est possible de conclure des contrats de travail intérimaire successifs sans que cela ne mène automatiquement à un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises de travail intérimaire peuvent donc engager des travailleurs intérimaires d'une manière très flexible, par la conclusion de contrats journaliers, même pour des missions qui durent plus longtemps. En cas d'absence de renouvellement du contrat journalier, aucune indemnité compensatoire de préavis, ni délai de préavis ne sont dus.

2.2 Nouvelle règlementation

2.2.1 Uniquement pour des contrats journaliers successifs

La conclusion de contrats journaliers successifs est partiellement soumise à l'existence de liens entre ces contrats. Ce sont des contrats journaliers qui :

- Se suivent immédiatement : par ex. un contrat journalier conclu le mardi et le mercredi ;
- Sont séparés seulement par un jour habituel d'inactivité d'une section de l'entreprise/de l'entreprise : par ex. des contrats journaliers le mercredi et le vendredi dans le cas où la section de l'entreprise/l'entreprise où le travailleur intérimaire travaille est toujours fermée le jeudi ;
- Sont seulement séparés par un jour férié : par ex. un contrat journalier le mardi et le jeudi dans le cas où le mercredi est un jour férié.

2.2.2 Besoin de flexibilité

Pour des contrats journaliers successifs, l'utilisateur devra démontrer que ceux-ci répondent à un réel besoin de flexibilité, parce que le volume de travail :

- Dépend fortement de facteurs externes

  Exemple dans la culture fruitière, la météo a une grande influence sur le travail

- Fluctue fortement

  Exemple dans le secteur logistique, les missions de transport arrivent fréquemment sur une base journalière

- Est lié à la nature de la mission

  Exemple une bourse d'un jour pour laquelle un certain nombre d'hôtesses sont nécessaires

Dans le cas où l'utilisateur ne peut démontrer le besoin de flexibilité, l'entreprise de travail intérimaire sera tenue de payer, en plus de la rémunération habituelle, une indemnité égale à la rémunération pour un contrat de travail de deux semaines.

2.2.3 Procédures

Une procédure d'information et de consultation est prévue, ainsi qu'une procédure de contestation. Dans le cas où l'utilisateur dispose d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, alors cette procédure se fait avec ces organes. A défaut, il est prévu une procédure au niveau de la commission paritaire pour le travail intérimaire et de celle de l'utilisateur-même. Un recours peut être introduit par la suite devant les tribunaux.

3. Information plus étendue des syndicats

Jusqu'à présent, les syndicats ne recevaient que très peu d'informations générales relatives au travail intérimaire au sein de l'entreprise. L'obligation d'information existante est maintenue, mais est étendue à tous les motifs de travail intérimaire. Cette communication d'informations plus étendue diffère selon qu'il existe ou non un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale chez l'utilisateur, et doit permettre de recevoir une image plus claire du travail intérimaire au sein de l'entreprise.

4. Suppression progressive de la règle des 48 heures

Enfin, la règle des « 48 heures » sera à terme supprimée.

4.1 Règlementation actuelle

La règle des 48 heures prévoit que les contrats de travail intérimaire peuvent être signés jusqu'à deux jours ouvrables après le début du travail intérimaire. Il s'agit d'une dérogation à la règle normale selon laquelle un contrat de travail à durée déterminée doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

La règle des 48 heures permet de tenir compte du caractère flexible et urgent propre au travail intérimaire, pour lequel la signature du contrat de travail avant le début de la mission n'est pas toujours possible. Le revers de la médaille est que le travailleur intérimaire peut se trouver dans une situation particulièrement incertaine avant la signature, puisqu'il ne dispose d'aucun document pour prouver qu'il est au service de l'entreprise de travail intérimaire.

4.2 Suppression par phases

Afin de mettre un terme à cette situation d'incertitude pour le travailleur intérimaire, les partenaires sociaux ont convenu de régler cela à terme par la voie électronique, de sorte que la règle des 48 heures puisse être supprimée :

- 1ère phase : suppression de la règle des 48 heures pour les contrats journaliers successifs de travail intérimaire, pour autant qu'il soit techniquement possible de déterminer le début de la mission intérimaire. Ceci devrait être déjà réalisé pour fin 2014 ;

- 2ème phase : suppression de la règle des 48 heures pour tous les travailleurs intérimaires, à condition que la conclusion de contrats de travail par voie électronique dans le secteur du travail intérimaire soit possible.

Aucune disposition n'a encore été adoptée concernant cette suppression, ni dans la CCT, ni dans la loi. Les partenaires sociaux se sont simplement engagés à respecter le timing proposé.

5. Entrée en vigueur

Ces modifications sont reprises dans une CCT, qui intègre les CCT existantes n° 36 et 58, et dans la loi sur le travail intérimaire du 24 juillet 1987. Tant les modifications légales que la nouvelle CCT entreront en vigueur le 1er septembre 2013.

Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

Bruxelles
280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège
Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers
Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand
F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt
Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.