

WANNEER EEN BEROEP DOEN OP UITZENDMEDEWERKERS

Reden voor het inschakelen van uitzendmedewerkers	Te doorlopen procedure	Maximale duur van tijdelijke tewerkstelling	Mogelijkheid tot verlenging
1. Vervanging van een vast personeelslid			
1.1. Bij schorsing van de overeenkomst			
bv.: <ul style="list-style-type: none"> • Ziekte of privé-ongeval • Arbeidsongeval • Zwangerschapsverlof • Jaarlijkse vakantie • Inhaalrust • Vlaams opleidingsverlof • Tijdskrediet 	Geen procedure	Zolang de schorsing duurt	Niet van toepassing
1.2. Bij einde van de overeenkomst			
1. <ul style="list-style-type: none"> • Beëindiging in onderling overleg • Eénzijdige verbreking • Overlijden van de werknemer • Beëindiging wegens overmacht 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruiker met vakbondsafvaardiging: geen voorafgaande toestemming nodig, tenzij bij verlenging. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: geen procedure, tenzij bij verlenging. 	6 maanden met aanvang bij einde van de overeenkomst van de vaste werknemer. Op verzoek van één of meerdere werknemersorganisaties kan de termijn ingekort worden.	Verlenging mogelijk met maximum 6 maanden mits: <ul style="list-style-type: none"> • gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging. Gebruiker dient de Inspectie Sociale Wetten binnen de 3 dagen na ontvangst van de toestemming op de hoogte brengen. • gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
2. <ul style="list-style-type: none"> • Bij ontslag met een opzeggingstermijn • Ontslag om dringende reden 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging en gebruiker brengt binnen de 3 werkdagen na de toestemming de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support). 		
2. Tijdelijke vermeerdering van werk			
2.1 Gebruiker met vakbondsafvaardiging	Voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging inzake aantal uitzendmedewerkers en de periode gedurende dewelke uitzendarbeid zal worden uitgeoefend. De gebruiker brengt binnen de 3 werkdagen na de toestemming de Inspectie Sociale Wetten op de hoogte.	Overeengekomen tussen de gebruiker en zijn vakbondsafvaardiging. Voor gebruiker die ressorteren onder PC 124 (Bouwbedrijf): max. 6 m.	Toestemming voor een nieuwe periode mogelijk.
2.2 Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging	Informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).	6 maanden, tenzij verzoek tot verkorte termijn vanwege één of meerdere werknemersorganisaties.	<ul style="list-style-type: none"> • Verlenging mogelijk met 6 maanden (behalve voor gebruiker in PC 124 bouwbedrijf), mits hernieuwen van de informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).

3. Uitzonderlijke werkzaamheden (activiteiten die geen deel uitmaken van de gebruikelijke activiteit van de onderneming)

3.1 Jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminars, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen, verhuizingen,...	Geen procedure	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.2 Het laden en lossen van vrachtwagens	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming vereist. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: geen procedure. 	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.3 Secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven	Geen procedure	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.4 Werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen	Nationale representatieve vakorganisaties moeten toestemming geven	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.5 Werkzaamheden i.v.m. kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen	<ul style="list-style-type: none"> • Vooraf beroep op subregionale tewerstellingsdiensten (VDAB, Actiris of Forem) • Gebruiker dient Inspectie Sociale Wetten 24u vooraf te verwittigen. • Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support). 	6 maanden	<p>Verlenging mogelijk met 6 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: aangifte bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
3.6 Werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het instellen van nieuwe functies in afwachting van een indienstneming, geen werknemers op de arbeidsmarkt heeft kunnen vinden	<ul style="list-style-type: none"> • Vooraf beroep op subregionale tewerstellingsdiensten (VDAB, Actiris of Forem) 	3 maanden	<p>Verlenging mogelijk tot maximaal 12 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
3.7 Werkzaamheden in het kader van een onvoorzien of dreigend ongeval, dringend werk aan machines of materieel werk dat wegens dringende omstandigheden nodig is. (Art. 26, Arbeidswet van 16/03/1971).	Geen procedure	3 maanden	Geen mogelijkheden
3.8 Werkzaamheden in administratieve en sociale diensten, alsook in de restaurantsector van de Commissie van de Europese Unie.	Geen procedure	6 maanden	Een nieuwe tewerstelling van de uitzendmedewerker kan gebeuren na een onderbreking van één maand (+ afwijking in geval van deelname aan vergelijkend examen bij Commissie of arbeidsovereenkomst voor duidelijk omschreven werk).
3.9 De werken van inventarissen en balansen	Geen procedure	7 kalenderdagen per jaar	Geen mogelijkheden
3.10 Werkzaamheden in het kader van vormingsprojecten (om kansen van uitzendkrachten op integratie in de arbeidsmarkt te verhogen)	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support). 	6 maanden	<p>Verlenging mogelijk met 6 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).
3.11 Werkzaamheden in het kader van begeleidingsprojecten (van werknemers getroffen door collectief ontslag of sluiting onderneming)	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support). 	6 maanden	<p>Verlenging mogelijk met 6 maanden mits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gebruiker met vakbondsafvaardiging: voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging vereist. • gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten door Start People (Legal Business Support).

4. INSTROOM - uitzendkracht vult vacante betrekking in met bedoeling vaste indienstneming voor die betrekking na uitzendperiode.

Uitzendkracht vult vacante betrekking in met bedoeling om vast in dienst genomen te worden voor die betrekking na uitzendperiode.

- Gebruiker met vakbondsafvaardiging: gebruiker moet zijn vakbondsafvaardiging informeren en raadplegen over motivering om een beroep te doen op dit motief, de betrokken werkpost(en), de duidelijk omschreven functie(s) en het respecteren van de regel van maximum 3 pogingen.
- Gebruiker zonder vakbondsafvaardiging: informatieprocedure bij het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten door Start People. (Legal Business Support).
- De gebruiker informeert Start People over de hoeveelste poging het gaat, en Start People dient deze info over te nemen in de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht.
- Na de interimperiode is aanwerving door gebruiker niet verplicht maar motivering van niet-aanwerving is vereist.
- Bij vaste aanwerving na interim dient een contract van onbepaalde duur te worden gesloten en telt de periode als uitzendkracht mee voor de opbouw van anciënniteit.

- Maximumduur:
per vacante betrekking: maximum 3 pogingen, voor maximaal 6 maanden per uitzendkracht, binnen een periode die in totaal niet langer mag zijn dan 9 maanden.
Voor de telling van de 9 maanden dienen enkel de periodes waarin de uitzendkrachten onder contract staan geteld te worden.
- Minimumduur:
Minstens weekcontracten voor de uitzendkracht. Er geldt een tewerkstellingsgarantie gedurende eerste maand tewerkstelling voor kandidaten die hun vaste job hebben opgezegd om als uitzendkracht onder motief instroom te starten.

Niet van toepassing

INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE

De gebruiker met ondernemingsraad of bij ontstentenis een vakbondsafvaardiging dient deze instantie om de 6 maanden globale info te bezorgen, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties tijdens de periode 1 januari-30 juni en de periode 1 juli-31 december.

Voor gebruikers zonder ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging maakt Start People (Legal Business Support) maandelijks een lijst over aan het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten met vermelding van :

- de gebruikers die een beroep doen op uitzendarbeid gebruiken
- alle opdrachten uitgesplitst per motief met betrekking tot de betrokken periode (met uitzondering voor het motief 1.1 vervanging-schorsing).

OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

Begrip: Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan voor zover er nood is aan flexibiliteit én voor zover het aantal opeenvolgende dagcontracten in verhouding staat tot deze flexibiliteit. Onder opeenvolgende dagcontracten verstaat men contracten met een duurtijd van max. 1 dag/ 24u die elkaar onmiddellijk opvolgen of die maximaal gescheiden zijn door een feestdag en/of een gewone inactiviteitsdag, Opgelet: sinds 1 januari 2023 geldt er voor de gebruiker een responsabiliseringsbijdrage die wordt opgelegd door de RSZ wanneer het aantal opeenvolgende dagcontracten per uitzendkracht bepaalde drempels overschrijdt. De RSZ hanteert een andere definitie van het begrip opeenvolgende dagcontracten specifiek voor de berekening van de responsabiliseringsbijdrage.

Informatieprocedure: De ondernemingsraad of als deze er niet is, de vakbondsafvaardiging wordt elk semester geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid. De gebruiker moet het aantal opeenvolgende dagcontracten en het aantal uitzendkrachten die met opeenvolgende dagcontracten werden tewerkgesteld meedelen. Jaarlijks zal er een raadpleging moeten zijn over het verdere gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Verder dient de gebruiker een motivatiedocument op te maken waarmee hij de nood aan flexibiliteit bewijst, dat met statistische gegevens onderbouwd moet zijn.

Voor gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging dient Start People de namen van de gebruikers die beroep hebben gedaan op opeenvolgende dagcontracten te melden aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten, evenals het aantal opeenvolgende dagcontracten en het aantal uitzendkrachten die met opeenvolgende dagcontracten tewerkgesteld werden in voorafgaand semester.

Bewijs: Bovendien moet elke gebruiker die een beroep doet op opeenvolgende dagcontracten het bewijs kunnen aanleveren van de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) wordt dit bewijs statistisch onderbouwd en kan dit aangevuld worden met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van de opeenvolgende dagcontracten.

Procedure bij bezwaren: Bij bezwaren in de ondernemingsraad of bij de vakbondsafvaardiging tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten of bij vaststelling van flagrant misbruik door de werknemersorganisaties die zetelen in het Sociaal Fonds voor uitzendarbeid, wordt het dossier aanhangig gemaakt bij het Paritair comité van de sector waartoe de gebruiker behoort. Komt men niet tot een compromis dan kan beroep ingesteld worden voor de Arbeidsrechtbank.

Sanctie: Een rechtbank kan, wanneer zij oordeelt dat de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen, de betrokken uitzendkracht een vergoeding toekennen van 2 weken loon te betalen door Start People die deze som zal doorrekenen aan de gebruiker zoals voorzien in de algemene voorwaarden. De inspectie zal controleren of de verplichte informatie verstrekt werd en of de jaarlijkse bespreking met de werknemersvertegenwoordigers georganiseerd werd.

Motifs pour la mise au travail de collaborateurs intérimaires



Start People is a member of the RGF Staffing Belgium group. RGF Staffing Belgium is a member of the Federgon group. Federgon is a member of the SGS Group. SGS is a member of the Bureau Veritas Group. Bureau Veritas is a member of the Bureau Veritas Group.

QUAND FAIRE APPEL AU TRAVAIL INTERIMAIRE

Raisons de faire appel aux intérimaires	Procédure à parcourir	Durée maximale de la mission	Possibilité de prolongation										
1. Remplacement d'un travailleur permanent													
1.1. En cas de suspension du contrat													
ex.: <ul style="list-style-type: none"> • Maladie ou accident privé • Accident du travail • Repos de maternité • Congés annuels • Repos compensatoire • Congé éducation payé • Crédit-temps 	Pas de procédure	Aussi longtemps que dure la suspension	Pas d'application										
1.2. En cas de fin du contrat													
1. <ul style="list-style-type: none"> • Rupture de commun accord • Rupture unilatérale • Décès du travailleur • Force majeure 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisateur avec délégation syndicale: aucune autorisation préalable n'est requise, sauf en cas de prolongation. • Utilisateurs sans délégation syndicale: aucune autorisation préalable n'est requise, sauf en cas de prolongation. 	6 mois après la fin du contrat du travailleur permanent. À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales, le délai peut être raccourci.	Prolongation possible de maximum 6 mois, sous réserve de: <ul style="list-style-type: none"> • Utilisateur avec délégation syndicale: l'accord préalable de la délégation syndicale. L'utilisateur doit avertir l'Inspection Sociale dans les 3 jours suivant l'accord. • Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). 										
2. <ul style="list-style-type: none"> • En cas de licenciement avec un préavis • Licenciement pour raisons impérieuses 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale requise et l'utilisateur informe l'Inspection des Lois sociales endéans les 3 jours ouvrables après l'accord. • Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). 			2. Surcroît temporaire de travail				2.1 Utilisateurs avec délégation syndicale	Accord préalable de la délégation syndicale sur le nombre d'intérimaires et la durée du travail intérimaire. L'utilisateur doit en informer l'Inspection Sociale dans les 3 jours ouvrables après l'accord.	Négocié entre le client utilisateur et sa délégation syndicale. Pour les utilisateurs de la CP 124 (entreprise de construction): 6 mois au maximum	Accord pour une nouvelle période possible	2.2 Utilisateurs sans délégation syndicale	Procédure d'information auprès du Fonds Social pour Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).
2. Surcroît temporaire de travail													
2.1 Utilisateurs avec délégation syndicale	Accord préalable de la délégation syndicale sur le nombre d'intérimaires et la durée du travail intérimaire. L'utilisateur doit en informer l'Inspection Sociale dans les 3 jours ouvrables après l'accord.	Négocié entre le client utilisateur et sa délégation syndicale. Pour les utilisateurs de la CP 124 (entreprise de construction): 6 mois au maximum	Accord pour une nouvelle période possible										
2.2 Utilisateurs sans délégation syndicale	Procédure d'information auprès du Fonds Social pour Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).	6 mois, sauf demande de délai raccourci de la part de d'une ou de plusieurs organisations syndicales.	<ul style="list-style-type: none"> • Prolongation possible de 6 mois (excepté pour les utilisateurs de la CP 124 entreprises de construction) moyennant procédure d'information auprès du Fonds Social pour Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). 										

3. Travaux exceptionnels (activités qui ne font pas partie des activités habituelles de l'utilisateur)

3.1 Travaux de préparation, de fonctionnement et d'achèvement de foires, salons, congrès, journées d'étude, séminaires, manifestations publiques, cortèges, expositions, réceptions, études de marché, enquêtes, élections, promotions spéciales, traductions, déménagements	Pas de procédure	3 mois	Aucune possibilité
3.2 Chargement et déchargement de camions	<ul style="list-style-type: none"> Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable requise Utilisateurs sans délégation syndicale: pas de procédure 	3 mois	Aucune possibilité
3.3 Secrétariat des hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique	Pas de procédure	3 mois	Aucune possibilité
3.4 Travaux pour ambassades, consulats et organisations internationales	Autorisation des organisations syndicales représentatives nationales	3 mois	Aucune possibilité
3.5 Travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière	<ul style="list-style-type: none"> Faire d'abord appel au service subrégional de l'emploi Forem ou à Actiris. Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale. Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). 	6 mois	<p>Prolongation possible de maximum 6 mois sous réserve de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale. Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).
3.6 Travaux pour lesquels un employeur n'a pas pu trouver de travailleurs sur le marché de l'emploi en cas de création de nouvelles fonctions ou dans l'attente d'un recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Faire d'abord appel au service subrégional de l'emploi Forem ou à Actiris. 	3 mois	<p>Prolongation possible de maximum 12 mois sous réserve de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale. Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).
3.7 Les travaux effectués en vue de faire face à un accident imprévu ou imminent, des travaux urgents à des machines ou du matériel, des travaux nécessités par des raisons impérieuses. (Art. 26, Loi sur le Travail du 16/03/1971).	Pas de procédure	3 mois	Aucune possibilité
3.8 Travaux dans des services administratifs et sociaux, ainsi que dans le secteur de la restauration de la Commission de l'Union européenne.	Pas de procédure	6 mois	Une nouvelle occupation du travailleur intérimaire peut intervenir après une interruption d'un mois (+ exception dans le cas de participation à un concours de la Commission examen ou d'un contrat de travail pour un travail bien défini).
3.9 Travaux d'inventaire et de bilan	Pas de procédure	7 jours calendriers par an	Aucune possibilité
3.10 Les travaux dans le cadre de projets de formation (pour augmenter les chances d'insertion de l'intérimaire sur le marché du travail)	<ul style="list-style-type: none"> Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale. Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). 	6 mois	<p>Prolongation possible de 6 mois sous réserve de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale. Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).
3.11 Les travaux dans le cadre de projets d'accompagnement (de travailleurs victimes d'un licenciement collectif ou d'une fermeture d'entreprise)	<ul style="list-style-type: none"> Utilisateur avec délégation syndicale: accord préalable de la délégation syndicale. Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). 	6 mois	<ul style="list-style-type: none"> Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).

4. INSERTION - l'intérimaire occupe une fonction vacante pour être mis au travail avec un contrat permanent après la période d'intérim.

L'intérimaire occupe une fonction vacante pour être mis au travail dans cette fonction après la période d'intérim.

- Utilisateur avec délégation syndicale: L'utilisateur doit informer et consulter sa délégation syndicale sur leur motivation de faire appel à ce motif, le(s) poste(s) de travail concerné(s), la/les fonction(s) clairement décrite(s) et le respect de la règle de max. 3 tentatives.
- Utilisateur sans délégation syndicale : procédure d'information au près du Fonds Social pour les Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).
- L'utilisateur informe Start People de la quantième tentative il s'agit, et Start People doit mentionner cette info dans le contrat avec le travailleur intérimaire.
- Après la période d'intérim, l'engagement n'est pas obligatoire, mais la motivation du non-engagement est requise.
- En cas d'engagement fixe après la période d'intérim, il faut conclure un contrat à durée indéterminée et la période en tant qu'intérimaire compte pour le calcul de l'ancienneté.

- Durée maximale:
par poste vacant: maximum 3 tentatives, pour maximum 6 mois par intérimaire, dans une période qui, en tout, ne peut dépasser 9 mois.
Pour compter les 9 mois, il faut uniquement prendre en compte les périodes pendant lesquelles les intérimaires sont sous contrat.
- Durée minimale:
Au minimum des contrats hebdomadaires pour l'intérimaire.
Il existe une garantie d'occupation pendant le premier mois d'occupation pour les candidats qui ont renoncé à leur emploi fixe pour commencer à travailler en tant qu'intérimaires sous le motif d'Insertion.

Pas d'application

INFORMATION ET CONTROLE

L'utilisateur ayant un conseil d'entreprise, ou à défaut une délégation syndicale, doit remettre tous les 6 mois à cette instance des informations globales, réparties par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations pendant la période du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 déc.

Pour les utilisateurs n'ayant ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, Start People (Legal Business Support) doit remettre chaque mois une liste au Fonds Social pour les Intérimaires mentionnant:

- les utilisateurs qui font appel au travail intérimaire,
- toutes les missions, ventilées par motif, afférentes à la période concernée (à l'exception du motif 1.1 remplacement-suspension)

CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS

Notion : Des contrats journaliers successifs sont autorisés pour autant qu'il y ait un besoin de flexibilité pour de tels contrats et pour autant que le nombre de contrats journaliers successifs soit en rapport avec cette flexibilité. Par contrats journaliers successifs, il faut entendre les contrats avec une durée maximale de 1 jour/ 24h qui se suivent immédiatement ou qui sont au maximum séparés par un jour férié et/ou un jour d'inactivité habituel. Attention : depuis le 1 janvier 2023 il existe une cotisation de responsabilisation pour l'utilisateur dans le cas où le nombre de contrats journaliers consécutifs de travail intérimaire par intérimaire dépasse certains seuils. L'ONSS utilise une définition différente des contrats journaliers consécutifs spécifiquement pour le calcul de la cotisation de responsabilisation.

Procédure d'information : Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, est informé(e) et consulté(e) chaque semestre sur l'utilisation de contrats journaliers successifs pour le travail intérimaire. L'utilisateur doit communiquer le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent et le nombre d'intérimaires qui sont mis au travail avec des contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent. Chaque année, il doit y avoir une consultation sur la poursuite de l'utilisation de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent.

Pour les utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, Start People transmet au Fonds Social pour les Intérimaires les noms des utilisateurs qui ont fait appel à des contrats journaliers successifs, ainsi que le nombre de contrats journaliers successifs et le nombre d'intérimaires qui ont été mis au travail avec des contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent.

Preuve : En outre, tout utilisateur qui a recours à des contrats journaliers successifs doit pouvoir apporter la preuve du besoin de flexibilité pour l'utilisation de contrats journaliers successifs. À la demande des représentants des travailleurs au sein du comité d'entreprise (ou, à défaut, de la délégation syndicale), cette preuve est étayée statistiquement et peut être complétée par des éléments montrant que l'utilisateur a examiné des alternatives à l'utilisation de contrats journaliers successifs.

Procédure en cas d'objection : En cas d'objection au sein du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale contre l'utilisation de contrats journaliers successifs ou, si les organisations des travailleurs qui siègent au Fonds Social pour les Intérimaires constatent un abus flagrant, le dossier est soumis à la Commission Paritaire du secteur à laquelle l'utilisateur appartient. Si on n'arrive pas à un compromis, on peut interjeter appel auprès du Tribunal du Travail.

Sanction : Lorsqu'un tribunal juge que le l'utilisateur ne peut pas prouver le besoin de flexibilité, il peut octroyer à l'intérimaire une indemnité de 2 semaines de salaire à payer par l'employeur, à savoir Start People, qui facturera cette somme à l'utilisateur comme prévu dans les conditions générales. L'inspection contrôlera si les informations obligatoires ont été fournies et si la discussion annuelle avec les représentants des travailleurs a été organisée.