

Motifs pour la mise au travail de collaborateurs intérimaires



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

<p>ex.: • Maladie ou accident privé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accident du travail • Repos de maternité • Congés annuels • Repos compensatoire • Congé éducation payé • Accord entre parties • Crédit-temps 	Pas de procédure	Aussi longtemps que dure la suspension	Pas d'application
--	------------------	--	-------------------

1.2. En cas de fin du contrat

<p>1. • Rupture de commun accord</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. Cette période peut être prolongée d'une seconde période de 6 mois. À la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales, le délai peut être raccourci.	<p>Prolongation possible de maximum 6 mois, sous réserve de:</p> <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.
<p>2. • En cas de licenciement avec un préavis</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. Start People mentionne la date de l'accord sur le contrat commercial et sur le contrat avec l'intérimaire. • Utilisateurs sans délégation syndicale: procédure d'information auprès du Fonds Social pour les Intérimaires effectuée par Start People. 		

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. Start People mentionne la date de l'accord sur le contrat commercial et sur le contrat conclu avec le travailleur intérimaire.	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	6 mois, sauf demande de délai raccourci de la part de d'une ou de plusieurs organisations syndicales. Il peut y avoir un maximum de 2 prolongations de 6 mois (donc un maximum de 18 mois au total).	<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. • Deuxième prolongation possible jusqu'à 18 mois, moyennant l'introduction d'une demande motivée auprès de la Commission des Bons Offices effectuée par Start People dans le courant du 10ème mois de travail intérimaire. • Si l'utilisateur souhaite dépasser le délai de 18 mois, il doit demander l'autorisation préalable des organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise.

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 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. 	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.
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 Forem ou à Actiris. L'utilisateur doit avertir l'Inspection Sociale 24h au préalable. 	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.
3.7 Travaux urgents (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 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. 	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.
3.11 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. 	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.

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.
- 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.
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 A ET CONTROLE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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 la période du 1er juillet au 31 déc.
Pour les utilisateurs n'ayant ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, Start People doit remettre chaque mois une liste au Fonds Social pour les Intérimaires mentionnant les utilisateurs qui font appel au travail intérimaire, répartis par motif (à l'exception du motif 1.1 remplacement-suspension).

CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS

Notion : Des contrats journaliers successifs sont autorisés pour autant que l'utilisateur puisse prouver le 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 d'intérim 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, qui vaut pour la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

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 et le nombre d'intérimaires qui sont mis au travail avec des contrats journaliers successifs. Chaque année, il doit y avoir une consultation sur la poursuite de l'utilisation de contrats journaliers successifs. Par ailleurs, l'utilisateur doit rédiger un document de motivation par lequel il prouve le besoin de flexibilité, et qui doit être étayé par des données statistiques.

Pour les utilisateurs sans Conseil d'Entreprise ni délégation syndicale, Start People doit transmettre 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. Dans ce cas-ci aussi, l'utilisateur doit rédiger un document de motivation, étayé par des données statistiques. L'utilisateur devra transmettre ce document dans un délai d'1 mois à l'entreprise de travail intérimaire si celle-ci le lui demande dans le cadre d'un dossier pour la Commission des Bons Offices.

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, pour des utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, 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 ce dernier constate qu'il y a eu un emploi abusif de contrats journaliers successifs, le litige est soumis à la commission paritaire. Si on n'arrive pas à un compromis, on peut interjeter appel auprès du Tribunal du Travail.

Sanction : Lorsque l'utilisateur ne peut pas prouver le besoin de flexibilité, l'entreprise de travail intérimaire doit au travailleur intérimaire, en plus de sa rémunération, une indemnité qui correspond à la rémunération qui aurait dû être payée s'il y avait eu un contrat de travail intérimaire de 2 semaines.