

Motifs pour la mise au travail de collaborateurs intérimaires



Member of  RGF Staffing Belgium



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.: • 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. • Rupture de commun accord
 • Rupture unilatérale
 • Décès du travailleur
 • Force majeure

- 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 à compter de 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:
 • Utilisateur avec délégation syndicale:
 l'accord préalable de la délégation syndicale.
 L'utilisateur doit avertir l'Inspection Sociale dans les 3 jours ouvrables 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. • En cas de licenciement avec un préavis
 • Licenciement pour raisons impérieuses

- 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 les Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support).

6 mois

• 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 les 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 requis • 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 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)			

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

<p>L'intérimaire occupe une fonction vacante pour être mis au travail dans cette fonction après la période d'intérim.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 décrise(s) et le respect de la règle de max. 3 tentatives. • Utilisateur sans délégation syndicale : procédure d'information auprès du Fonds Social pour les Intérimaires effectuée par Start People (Legal Business Support). • L'utilisateur informe Start People de la quatrième 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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. 	<p>Pas d'application</p>
---	---	---	--------------------------

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 décembre.

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

Les contrats journaliers successifs sont autorisés à condition qu'il existe un réel besoin de flexibilité et que leur utilisation soit proportionnée à ce besoin. Il s'agit de contrats d'une durée maximale d'un jour qui se suivent immédiatement ou ne sont interrompus que par un jour férié ou un jour d'inactivité habituel. Attention : depuis le 1er janvier 2023, une cotisation de responsabilisation est imposée par l'ONSS aux utilisateurs qui dépassent certains seuils. Pour ce calcul, l'ONSS applique sa propre définition des contrats journaliers successifs.

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 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 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.