

20190345/AV/cm

Date : 11/02/2019

Comm. : INT

Contact : Service juridique

## Contrats journaliers successifs : argumentaire + check-list

### **1. Pourquoi ce document ?**

**Le 24 juillet 2018, les représentants des employeurs et des travailleurs ont conclu un accord au Conseil national du travail au sujet du recours aux contrats journaliers successifs pour les travailleurs intérimaires.**

**Cet accord prévoit notamment que le nombre de contrats journaliers successifs doit diminuer d'au moins 20% (avec étalement sur 2 ans en 2018 et 2019). L'évaluation sera basée sur les données fournies par l'ONSS (à l'exclusion des étudiants). Pour atteindre cet objectif, il est prévu un certain nombre de mesures complémentaires.**

**Nous demandons donc que toutes les entreprises de travail intérimaire, avec leurs clients, mettent tout en œuvre pour réduire drastiquement le nombre de contrats journaliers successifs !!**

**Dans le présent document, nous expliquons pourquoi il est important de travailler tous ensemble à cet objectif. En outre, vous trouverez en annexe une check-list très pratique, qui récapitule les obligations respectives des deux parties (clients et entreprises de travail intérimaire).**

**Vous trouverez également via [ce lien](#) à nouveau notre 'one-pager' sur les contrats journaliers successifs.**

## **2. Important : faites toujours la distinction entre un contrat journalier ordinaire et des contrats journaliers successifs !!**

L'accord précité porte uniquement sur les contrats journaliers successifs. Les contrats journaliers ordinaires sont et restent toujours possibles<sup>1</sup>.

Quelques exemples :

- 2 contrats distincts : 1 le lundi et 1 le jeudi  
⇒ Ce sont deux contrats journaliers ordinaires ; la réglementation relative aux contrats journaliers successifs ne s'applique donc pas.
- 1 contrat pour trois jours (par ex. lundi, mardi et mercredi)  
⇒ Il ne s'agit pas de contrats journaliers successifs mais d'un contrat de trois jours (il y a une seule Dimona car un seul contrat) ; la réglementation relative aux contrats journaliers successifs ne s'applique donc pas.
- 3 contrats distincts : 1 le lundi, 1 le mardi et 1 le mercredi  
⇒ Ce sont des contrats journaliers successifs (avec 3 déclarations Dimona distinctes) ; la réglementation relative aux contrats journaliers successifs s'applique donc.

## **3. Responsabilité de CHAQUE entreprise de travail intérimaire et de CHAQUE client**

La réduction du nombre de contrats journaliers successifs de 20% est, comme mentionné ci-dessus, une responsabilité collective de **toutes les entreprises d'intérim et de leurs clients**.

Il est donc très important que chaque client, et par extension, chaque entreprise d'intérim individuelle s'efforce de réduire le plus possible le recours aux contrats journaliers successifs.

Les **raisons** à cela sont très diverses :

- Si l'objectif collectif n'est pas atteint, il est clair que le prochain gouvernement, quelle que soit sa couleur, **imposera des restrictions plus contraignantes, voire une interdiction**

---

<sup>1</sup> Seules exceptions : les occupations en tant qu'intérimaire dans le secteur de la construction (CP 124) et les occupations via le motif insertion.

**générale** en matière de recours aux contrats journaliers successifs. Cela serait bien entendu particulièrement néfaste pour la flexibilité propre au secteur de l'intérim.

- **Le secteur de l'intérim est sous pression en Europe.** Ainsi, certains pays prévoient une majoration des cotisations de sécurité sociale en cas de prolongation du contrat de travail intérimaire ou envisagent d'autres dispositions pour rendre le travail intérimaire plus cher. Dans ce contexte, il est donc **très important de respecter pleinement les engagements pris.**
- L'accord prévoit explicitement que le recours aux contrats journaliers successifs doit **toujours rester une exception** liée à des raisons économiques et que cela ne peut donc **pas être un business model en soi.** Dans ce cadre, il est important de susciter dans chaque entreprise un exercice de réflexion dans le but de ne plus proposer des contrats journaliers successifs à tous les intérimaires. On peut au contraire travailler avec un "volant de flexibilité" constitué par un (plus) petit groupe d'intérimaires qui reçoivent des contrats journaliers successifs, tandis que la majorité des intérimaires se voient proposer un contrat hebdomadaire ou un contrat de plusieurs jours.

## ANNEXE – check-list contrats journaliers successifs

### A. L'entreprise d'intérim

#### 1. Sensibilisation du client au respect de la règle des 20%

- **Information préalable du client :**

- Notion de contrats journaliers successifs
- Objectif de réduction du nombre de contrats journaliers successifs
- Sensibiliser et, en concertation avec le client, rechercher des alternatives éventuelles (question : « Est-il vraiment nécessaire de travailler avec des contrats journaliers successifs ? – application du « volant de flexibilité » comme indiqué ci-dessus)
- Obligations concrètes du client en cas de recours aux contrats journaliers successifs

#### 2. Obligations propres en cas de recours aux contrats journaliers successifs:

- De qui la demande de travailler avec des contrats journaliers successifs émane-t-elle ?
  - Du client
  - Du travailleur intérimaire
  - Bien conserver la preuve de la demande écrite de l'intérimaire qui souhaite travailler avec des contrats journaliers successifs
- Respect de la procédure d'information lorsqu'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale chez le client :
  - o **Informations semestrielles** au Fonds social pour les intérimaires (sur la base des informations du client)
    - Le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre écoulé

Le nombre d'intérimaires occupés sous contrats journaliers successifs au cours du semestre écoulé

⇒ Communication à dates fixes (31/01 et 31/07)

## B. Le client

### 1. Contrôle préalable en vue du respect de la règle des 20%

Vérifier s'il s'agit de contrats journaliers successifs

On a recherché des alternatives possibles (par ex. contrat de plusieurs jours ou contrat hebdomadaire au lieu de contrats journaliers successifs)

### 2. Si recours à des contrats journaliers successifs

Établir un document relatif au besoin de flexibilité au début du semestre :

Justification statistique + éventuellement, éléments démontrant que l'on a recherché des alternatives

Causes du besoin de flexibilité

- Si l'entreprise a un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale :

Fournir des **informations semestrielles** au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale

Le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre écoulé

Le nombre d'intérimaires occupés sous contrats journaliers successifs au cours du semestre écoulé

Organiser une **consultation annuelle** au sein du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale sur :

Le recours aux contrats journaliers successifs

La motivation pour y avoir recours de manière récurrente

- À la demande expresse des syndicats :

Informations sur le nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs

Ce texte doit être considéré comme un document interne réservé à la fédération et à ses membres. Cela signifie qu'il est destiné à un usage exclusivement interne entre les parties précitées. Par conséquent, dans l'intérêt de la fédération et de ses membres, ce texte ne peut en aucun cas être diffusé ni reproduit.