

A V I S N° 1.807

Séance du mardi 17 juillet 2012

Travail intérimaire

x x x

2.259-1

A V I S N° 1.807

Objet : Travail intérimaire

L'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 indique qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seront prises, d'une part, en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire et, d'autre part, en vue de simplifier et de moderniser la réglementation sur le travail temporaire.

Le 23 janvier 2012, les organisations représentées au sein du Conseil ont dégagé un accord de principe sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord comporte quatre volets :

- une adaptation de l'information et du contrôle ;
- un encadrement des contrats journaliers ;
- une suppression par phases de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire ;
- l'introduction et un encadrement d'un motif insertion.

La ministre de l'Emploi, madame M. De Coninck, le président de la Chambre des Représentants, monsieur A. Flahaut, et la présidente du Sénat, madame S. de Bethune, ont été informés de l'accord de principe par lettre du 31 janvier 2012.

Le présent avis donne suite à cet accord de principe conclu le 23 janvier 2012.

Sur rapport du groupe de travail, le Conseil a émis, le 17 juillet 2012, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. RÉTROACTES DES DEMANDES D'AVIS

La déclaration de politique fédérale du gouvernement Verhofstadt II du 12 octobre 2004 indique que le gouvernement demande aux partenaires sociaux de réexaminer le régime du travail intérimaire.

Par lettre du 29 avril 2005, la ministre de l'Emploi de l'époque, madame F. Van den Bossche, a consulté le Conseil national du Travail sur ce passage de la déclaration de politique fédérale. La ministre a par conséquent invité le Conseil national du Travail à prendre les initiatives nécessaires pour parvenir à un résultat dans le dossier du travail intérimaire.

Le 16 juin 2005, le Bureau exécutif du Conseil a confié l'examen de la demande d'avis à la Commission des relations individuelles du travail. Un certain nombre de discussions ont eu lieu au sein de cette commission sans être finalisées.

Dans le cadre du « Chantier politique relatif au marché du travail » du 19 mai 2006, le gouvernement Verhofstadt II a proposé d'introduire un quatrième motif « afflux sur le marché du travail » et d'améliorer le statut social des travailleurs intérimaires.

Dans le courant de l'année 2007, les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire (CP 322) ont informé le gouvernement qu'ils souhaitaient traiter, tant au niveau sectoriel qu'au niveau interprofessionnel, le dossier du travail intérimaire sous tous ses aspects. Il a été demandé au gouvernement de ne pas prendre d'initiatives dans ce dossier.

Dans cet esprit, le 4 avril 2007, le Bureau exécutif du Conseil a chargé d'initiative la Commission du travail temporaire des discussions concernant l'actualisation de la législation relative au travail intérimaire.

Le 12 février 2009, le président de la Chambre des Représentants de l'époque, monsieur P. Dewael, a, à la demande de la Commission des affaires sociales, consulté le Conseil sur deux propositions de loi et deux propositions de résolution. Il s'agit plus précisément :

- d'une proposition de loi améliorant le statut des travailleurs intérimaires, déposée par monsieur H. Bonte, madame M. Kitir et monsieur P. Vanvelthoven (Doc. Chambre n° 52 0855/001) ;
- d'une proposition de loi visant à améliorer les droits des travailleurs intérimaires, déposée par madame C. Dieu, monsieur Y. Mayeur et madame L. Musin (Doc. Chambre n° 52 1594/001) ;
- d'une proposition de résolution visant à autoriser l'occupation de travailleurs intérimaires dans des entreprises ressortissant à la compétence de la commission paritaire n° 139 de la batellerie, déposée par messieurs L. Van Campenhout, G. De Padt, B. Tommelein, O. Chastel et W.-F. Schiltz et madame C. Van Cauter (Doc. Chambre n° 52 0722/001) ;
- d'une proposition de résolution visant à élargir les possibilités de travail intérimaire dans le secteur public, déposée par monsieur B. Steegen et consorts (Doc. Chambre n° 52 0871/001).

Par lettre du 18 février 2009, la ministre de l'Emploi de l'époque, madame J. Milquet, a consulté le Conseil sur deux propositions de loi :

- une proposition de loi améliorant le statut des travailleurs intérimaires, déposée par monsieur H. Bonte, madame M. Kitir et monsieur P. Vanvelthoven (Doc. Chambre n° 52 0855/001) ;

- une proposition de loi visant à améliorer les droits des travailleurs intérimaires, déposée par madame C. Dieu, monsieur Y. Mayeur et madame L. Musin (Doc. Chambre n° 52 1594/001).

En outre, la ministre a demandé à être informée des résultats des travaux du Conseil concernant une éventuelle révision de la législation relative au travail intérimaire.

Le 19 janvier 2011, le président de la Chambre des Représentants, monsieur A. Flahaut, a, à la demande de la Commission des affaires sociales, consulté le Conseil sur quatre propositions de loi. Il s'agit plus précisément¹ :

- d'une proposition de loi améliorant le statut des travailleurs intérimaires, déposée par monsieur H. Bonte, madame M. Kitir et monsieur P. Vanvelthoven (Doc. Chambre n° 53 0448/001) ;
- d'une proposition de loi visant à améliorer les droits des travailleurs intérimaires, déposée par madame Chr. Vienne, monsieur Y. Mayeur et madame L. Musin (Doc. Chambre n° 53 0247/001) ;
- d'une proposition de loi modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail pour le travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, déposée par madame M. De Block, monsieur M. De Clercq et madame G. Rutten (Doc. Chambre n° 53 0764/001) ;
- d'une proposition de loi permettant le recours au travail intérimaire pour motif d'insertion, déposée par madame V. De Bue et monsieur D. Clarinval (Doc. Chambre n° 53 0352/001).

L'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 indique qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seront prises, d'une part, en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire et, d'autre part, en vue de simplifier et de moderniser la réglementation sur le travail temporaire.

¹ Les deux premières propositions de loi reprennent le texte des propositions de loi portant le même intitulé, au sujet desquelles le Conseil a été consulté le 12 février 2009.

Le 23 janvier 2012, les organisations représentées au sein du Conseil ont dégagé un accord de principe sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord comporte quatre volets :

- une adaptation de l'information et du contrôle ;
- un encadrement des contrats journaliers ;
- une suppression par phases de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire ;
- l'introduction et un encadrement d'un motif insertion.

La ministre de l'Emploi, madame M. De Coninck, le président de la Chambre des Représentants, monsieur A. Flahaut, et la présidente du Sénat, madame S. de Bethune, ont été informés de l'accord de principe par lettre du 31 janvier 2012.

Le présent avis donne suite à cet accord de principe conclu le 23 janvier 2012.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Introduction

Le Conseil souligne que le présent avis est l'aboutissement des travaux réalisés depuis plusieurs années par les organisations représentées au sein du Conseil national du Travail sur la problématique du travail intérimaire.

Ces travaux ont été menés en étroite collaboration avec les représentants du secteur ainsi qu'avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

A ce titre, le présent avis et le projet de convention collective de travail joint en annexe peuvent être considérés comme la réponse du Conseil à l'ensemble des saisines qui lui ont été adressées (voir supra, rétroactes) concernant la modernisation du travail intérimaire.

Le Conseil rappelle ensuite que l'accord précité du 23 janvier 2012 prévoyait que, sur un certain nombre de chapitres, à l'exception du volet « suppression de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire », qui appelle à des travaux par phases, les travaux seraient menés par les partenaires sociaux en parallèle pour une entrée en vigueur simultanée de cet ensemble. Les points visés ici ont trait à :

- l'introduction et un encadrement d'un motif d'insertion ;
- une adaptation de l'information et du contrôle ;
- un encadrement des contrats de travail journaliers ;

Concernant ces trois volets, il a été prévu dans l'accord que leur concrétisation interviendrait par le biais d'une part, d'instruments conventionnels interprofessionnels et d'autre part, d'un avis explicitant leurs positions et avançant des propositions concrètes sur les points ne relevant pas de leur compétence (dont les modifications qui seraient à apporter à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs).

Le Conseil entend, par le présent avis et le projet de convention collective de travail joint en annexe répondre à cet engagement pris par les partenaires sociaux.

A cette fin, le présent avis exposera tout d'abord les modifications qu'il propose de voir introduites à la loi précitée du 24 juillet 1987 afin de traduire dans la législation les nouvelles dispositions requises pour mettre en oeuvre l'accord précité du 23 janvier 2012.

Le Conseil y présentera ensuite les dispositions conventionnelles qu'il se propose d'adopter parallèlement et concomitamment aux modifications de la loi précitée du 24 juillet 1987. Ces dispositions sont contenues dans un projet de convention collective de travail figurant en annexe du présent avis.

Le Conseil abordera enfin la question de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales et conventionnelles ainsi que la suite de ses travaux concernant la suppression par phases de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire.

B. Propositions visant à modifier différentes dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Le Conseil indique que l'exécution de l'accord de principe du 23 janvier 2012 nécessite l'insertion d'un certain nombre de nouvelles dispositions dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le Conseil formule ci-après différentes propositions visant à modifier la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le Conseil apporte, là où besoin est, des précisions sur ces propositions de modification de la loi.

1. Motif insertion

a. Introduction d'un motif insertion

1) Démarche du Conseil

Par parallélisme avec le paragraphe 1^{er} de l'article 1^{er}, qui énumère les cas où le travail temporaire est autorisé, le Conseil propose d'introduire le motif insertion dans un paragraphe 1^{er} bis. Étant donné que le motif insertion est uniquement autorisé dans le cadre du travail intérimaire, il convient d'insérer à cet effet un paragraphe séparé.

Le Conseil souhaite souligner que la période de mise à disposition de l'intérimaire sous le motif insertion vise, d'une part, à permettre à l'utilisateur de faire connaissance avec les compétences de l'intérimaire et, d'autre part, à permettre à l'intérimaire de faire connaissance avec l'environnement de travail de l'utilisateur. Le Conseil propose dès lors de reprendre cette précision dans l'exposé des motifs.

Il demande de préciser également dans l'exposé des motifs ce qu'il convient d'entendre par « engagement permanent ».

2) Proposition de modification de la loi

Le Conseil propose d'insérer dans l'article 1^{er} un paragraphe 1^{er} bis rédigé comme suit :

« Le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. »

Le Conseil propose en outre de reprendre le texte suivant dans l'exposé des motifs concernant le paragraphe 1^{er} bis de l'article 1^{er} :

« En cas de mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur au sens de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis, l'objectif est l'occupation d'un emploi vacant, en donnant à un intérimaire la possibilité de faire connaissance avec un environnement de travail déterminé et en donnant à l'utilisateur la possibilité de faire connaissance avec les compétences et attitudes d'un intérimaire déterminé.

L'objectif de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur au sens de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis est l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. Par engagement "permanent", on entend un engagement sous contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

b. Délégation de compétence

1) Démarche du Conseil

Par parallélisme avec le paragraphe 5 de l'article 1^{er}, par lequel le législateur a habilité le Conseil à régler, dans un certain nombre de cas, la procédure à respecter et la durée du travail temporaire par une convention collective de travail rendue obligatoire, le Conseil propose qu'un paragraphe 5 bis l'habilite à régler les modalités du travail intérimaire sous le motif insertion par une convention collective de travail rendue obligatoire.

2) Proposition de modification de la loi

Le Conseil propose d'insérer dans l'article 1^{er} un paragraphe 5 bis rédigé comme suit :

« Dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi. »

c. Problématique du carrousel

1) Démarche du Conseil

Pour permettre à l'intérimaire de vérifier combien d'intérimaires ont déjà été mis à la disposition de l'utilisateur pour le même emploi dans le cadre du travail intérimaire sous le motif insertion, le Conseil propose de prévoir dans la loi que l'entreprise de travail intérimaire mentionne cette information dans le contrat de travail intérimaire.

L'objectif est cependant que l'entreprise de travail intérimaire ne soit pas tenue responsable, ni donc ne soit sanctionnée, pour des informations erronées qui lui ont été communiquées par l'utilisateur.

Le Conseil estime dès lors qu'il est préférable de ne pas reprendre cette disposition dans l'article 9 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, étant donné qu'en vertu de l'article 39 de cette loi, l'entreprise de travail intérimaire est sanctionnée pénalement pour la non-mention dans le contrat de travail intérimaire des éléments énumérés dans l'article 9.

Le Conseil propose par conséquent d'insérer cette disposition dans un article 9 bis. Il propose également de modifier l'article 20 de sorte que l'utilisateur et l'intérimaire soient considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur communique des informations erronées qui entraînent le dépassement du nombre maximal autorisé d'intérimaires dans le cadre du travail intérimaire sous le motif insertion.

L'article 26, § 4 du projet de convention collective de travail prévoit également que l'utilisateur doit communiquer à l'entreprise de travail intérimaire combien d'intérimaires ont déjà été mis à sa disposition sous le motif insertion pour le même emploi.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite renvoyer aux travaux actuellement en cours en son sein sur l'incrimination des infractions aux conventions collectives de travail rendues obligatoires et sur le projet de loi qui est préparé en vue de modifier le Code pénal social.

Il exprime son souci d'une approche cohérente des différents volets des sanctions.

2) Proposition de modification de la loi

Le Conseil propose d'insérer dans la loi un article 9 bis rédigé comme suit :

« L'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet. »

En outre, il propose d'insérer dans l'article 20 un 3° rédigé comme suit :

« l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées sur le nombre d'intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition pour l'occupation d'un emploi vacant sur la base de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi, ce qui entraîne le dépassement du nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à disposition pour cet emploi vacant sur la base de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi. »

d. Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion

1) Démarche du Conseil

Le Conseil propose de reprendre dans la loi le principe selon lequel, à l'issue de la période de mise à disposition dans le cadre du travail intérimaire sous le motif insertion, l'intérimaire est engagé à titre permanent au moyen d'un contrat à durée indéterminée, ainsi que les dérogations possibles.

Il propose également d'indiquer dans la loi que la période de mise à disposition dans le cadre du travail intérimaire sous le motif insertion est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté chez l'employeur en qualité d'ancien utilisateur et que cette période réduit la période d'essai lorsqu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail à durée indéterminée.

Cette disposition diffère de celle qui concerne la prise en considération de l'ancienneté en tant qu'intérimaire pour calculer le délai de préavis conformément aux actuels articles 65/4 et 86/2, § 4 de la loi relative aux contrats de travail.

Le Conseil estime qu'il convient également de préciser dans l'exposé des motifs ce qu'il faut entendre par « périodes d'activité » dans le cadre dudit calcul de l'ancienneté.

2) Proposition de modification de la loi

Le Conseil propose d'insérer dans la loi un article 20 bis rédigé comme suit :

« L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi doit le faire au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en vertu de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, cette période d'essai est réduite de la durée complète de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en vertu de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis de la présente loi. »

Le Conseil propose également de reprendre le texte suivant dans l'exposé des motifs concernant l'article 20 bis :

« Par "périodes d'activité" dans le deuxième alinéa de l'article 20 bis, on entend les périodes au cours desquelles le travailleur a été lié par un contrat de travail intérimaire pour la raison visée à l'article 1^{er}, § 1^{er} bis. En font donc aussi partie les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, mais pas les périodes entre différents contrats de travail.

Pour l'application des deuxième et troisième alinéas de l'article 20 bis concernant le calcul de l'ancienneté, il est seulement tenu compte des périodes d'activité prestées dans le même emploi que celui pour lequel l'intérimaire a été engagé à titre permanent à l'issue de la période de mise à disposition. Il est tenu compte de ces périodes quels que soient les changements de fonction ultérieurs chez l'utilisateur. »

2. Contrats journaliers successifs

a) Démarche du Conseil

En proposant d'introduire une nouvelle réglementation des contrats de travail intérimaire journaliers successifs, les partenaires sociaux ont souhaité permettre ce type de contrats pour les entreprises qui ont des besoins de flexibilité. Dans le même temps, ils ont jugé nécessaire d'encadrer le recours à ce type de contrats pour éviter les éventuels recours inappropriés à de tels contrats journaliers successifs.

L'accord de principe conclu le 23 janvier 2012 prévoit que des contrats de travail intérimaire successifs d'une durée d'un jour doivent correspondre à la réalité de la mission. Il prévoit en outre que le recours à des contrats journaliers successifs « inutiles », où la courte durée des différents contrats ne répond nullement au besoin de flexibilité de l'utilisateur, crée une situation d'insécurité juridique pour les intérimaires concernés.

Le Conseil propose dès lors de reprendre dans la loi la définition de contrats journaliers successifs, la condition de la preuve du besoin de flexibilité pour l'utilisation de contrats journaliers successifs, et la sanction en cas de non-respect de cette condition.

La loi doit également habiliter le Conseil à déterminer les conditions et règles de la preuve du besoin de flexibilité par une convention collective de travail rendue obligatoire.

Le Conseil estime qu'il convient en outre de préciser la notion de « jour habituel d'activité » dans l'exposé des motifs.

b) Proposition de modification de la loi

Le Conseil propose d'insérer dans la loi un article 8 bis rédigé comme suit :

« Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur. Les conditions et les règles de cette possibilité de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Lorsque l'utilisateur ne peut pas prouver le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la convention collective de travail visée au premier alinéa, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer à l'intérimaire, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, il faut entendre les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, conclus pour une période n'excédant pas 24 heures chacun, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient. »

Le Conseil propose également de reprendre le texte suivant dans l'exposé des motifs concernant l'article 8 bis :

« La notion de "jour habituel d'inactivité" visée au troisième alinéa de l'article 8 bis, telle qu'elle figure déjà à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, concerne, conformément à l'arrêt de la cour de Cassation du 22 septembre 1980, les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'une de ses divisions et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement. »

C. Explications concernant le projet de convention collective de travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire (voir annexe)

1. Cadre général

Suite aux travaux qu'il a menés afin de mettre en œuvre l'accord précité du 23 janvier 2012, le Conseil a considéré que la modernisation en profondeur du travail intérimaire, telle que balisée dans cet accord, nécessite, outre les modifications légales examinées plus haut, d'adapter en profondeur le cadre conventionnel applicable au travail temporaire et au travail intérimaire.

Ce cadre conventionnel comprend aujourd'hui :

- la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire ;

Les nouvelles dispositions conventionnelles découlant de l'accord précité du 23 janvier 2012 auraient pu prendre place dans la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 précitée.

Dans un souci de lisibilité, le Conseil a toutefois estimé préférable qu'elles soient insérées dans une nouvelle convention collective de travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire, dont le projet est repris en annexe du présent avis.

Le Conseil se propose, par sa démarche, de rassembler l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au travail temporaire et au travail intérimaire dans ce nouvel et unique instrument conventionnel. La nouvelle convention collective de travail, une fois adoptée, viendra donc abroger les conventions collectives de travail précitées n° 36 du 27 novembre 1981 et n° 58 du 7 juillet 1994.

Les dispositions qui demeurent pertinentes de ces conventions collectives de travail sont toutefois reprises dans le projet relatif à la nouvelle convention collective de travail.

Une table de correspondance entre les articles du projet de convention collective de travail et les articles (à abroger) des conventions collectives de travail n° 36 et 58 précitées figure en annexe du projet.

Le nouvel instrument conventionnel contient des dispositions applicables au travail temporaire. D'autres dispositions sont spécifiquement applicables au travail intérimaire. Dans un souci de clarté, le projet reprend la terminologie utilisée dans la loi précitée du 24 juillet 1987 selon qu'il s'agit de viser le travail temporaire ou le travail intérimaire.

2. Contenu du projet de convention collective de travail

a. Nouvelles dispositions

Le Conseil tient tout d'abord à fournir dans le présent avis des éclaircissements sur les nouvelles dispositions conventionnelles découlant directement de la nécessité de mettre en œuvre l'accord précité du 23 janvier 2012.

Ces dispositions doivent être lues conjointement avec les modifications que le Conseil propose d'introduire à la loi précitée du 24 juillet 1987 (voir supra point II. B.)

Ces nouvelles dispositions conventionnelles concernent en particulier :

1) L'information et le contrôle (Chapitre IV du projet de convention collective de travail)

En exécution de l'accord précité du 23 janvier 2012, le projet de convention collective de travail contient une adaptation de l'information et du contrôle du travail intérimaire.

Les dispositions du projet de convention collective de travail sur ce point sont appelées à être respectées respectivement par l'utilisateur ou par l'entreprise de travail intérimaire pour tous les motifs admissibles de travail intérimaire (remplacement d'un travailleur permanent, surcroît temporaire de travail, exécution d'un travail exceptionnel ou insertion).

Les modalités prévues dans le projet de convention collective de travail pour l'information et le contrôle varient selon que l'utilisateur dispose ou non d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale :

- Dans l'affirmative, l'utilisateur fournira tous les six mois au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale une information globale, ventilée par motif, sur le nombre de travailleurs intérimaires et leurs prestations. Cette information porte sur la période du 1er janvier au 30 juin et sur la période du 1er juillet au 31 décembre (cf. art. 22 du projet de convention collective de travail).
- Dans le cas où il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale chez l'utilisateur, le projet de convention collective de travail prévoit qu'une information est fournie mensuellement par l'entreprise de travail intérimaire au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique. Les modalités de cette information sont précisées à l'article 23 du projet de convention collective de travail.

2) Le travail intérimaire pour motif d'insertion (Chapitre V du projet de convention collective de travail)

Les organisations représentées au sein du Conseil ont souhaité rencontrer et encadrer les pratiques existantes sur le terrain qui voient de plus en plus fréquemment des utilisateurs avoir recours au travail intérimaire dans le but de pourvoir à un emploi fixe. C'est la raison pour laquelle ces organisations ont souhaité que soit prévu un nouveau motif d'insertion dans la loi précitée du 24 juillet 1987 ainsi que dans la nouvelle convention collective de travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire.

L'article 5 bis, que le Conseil propose d'introduire dans cette dernière loi, prévoit que la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le chapitre V du projet de convention collective de travail entend donner suite à cette délégation légale de compétence.

a) La définition du nouveau motif d'insertion (Chapitre V, section I du projet de convention collective de travail)

La définition du nouveau motif d'insertion figure à l'article 24 du projet de convention collective de travail.

Selon cette définition, « le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. »

Un strict parallélisme est assuré entre d'une part, le libellé de l'article 24 du projet de convention collective de travail et son commentaire et d'autre part, le libellé du nouvel article 1, § 1 bis et l'exposé des motifs de cette disposition, que le Conseil propose d'insérer dans la loi du 24 juillet 1987 (voir supra point II. B. 1. a.).

Avec ces nouvelles dispositions, l'objectif est l'occupation d'un emploi vacant, en donnant à un intérimaire la possibilité de faire connaissance avec un environnement de travail déterminé et en donnant à l'utilisateur la possibilité de faire connaissance avec les compétences et attitudes d'un intérimaire déterminé.

L'objectif est l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. Par engagement « permanent », on entend un engagement sous contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

b) L'information et la consultation préalables (Chapitre V, section II du projet de convention collective de travail)

Le projet de convention collective de travail prévoit sur ce point (cf. article 25) que l'utilisateur doit informer et consulter la délégation syndicale, préalablement au recours au motif d'insertion. Cette information et cette consultation portent sur la motivation du recours à ce motif, le ou les postes de travail concernés, la ou les fonctions concernées, lesquels doivent être clairement décrits.

Il est précisé au commentaire de l'article 25 que cette information est prévue afin d'éviter un éventuel effet de carrousel, c'est-à-dire un recours successif au motif d'insertion pour le même poste de travail et la même fonction.

Ce même commentaire précise également que l'article 25 organise une information et une consultation préalables et non pas un accord préalable de la délégation syndicale.

Il y a lieu de relever que ces nouvelles dispositions sont proposées sans préjudice de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

c) Nombre maximal de tentatives et durée maximale de l'occupation dans l'insertion (Chapitre V, section III du projet de convention collective de travail)

Le projet de convention collective de travail prévoit un certain nombre de règles visant à encadrer le recours au motif d'insertion. Ces règles portent sur le nombre de tentatives et la durée d'occupation sous le motif d'insertion, par poste de travail et par travailleur.

Ainsi il est prévu à l'article 26, § 1^{er} que :

1° par poste de travail, pas plus de trois tentatives ne sont permises ;

- 2° la durée de chaque tentative est limitée à maximum six mois par intérimaire ;
- 3° par poste de travail, la durée d'occupation sous le motif d'insertion est limitée à une période ne pouvant dépasser neuf mois au total.

Le projet de convention collective de travail contient des dispositions visant à pouvoir s'assurer de la correcte application de ces principes et règles.

C'est ainsi que le projet de convention collective de travail prévoit que :

- 1° La délégation syndicale est informée quant au respect de ces règles (voir l'article 26, § 3).

Le commentaire de l'article 26 (point 2.) précise sur ce point que la manière dont cette information est organisée peut être prévue au niveau de l'entreprise.

- 2° L'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire s'il s'agit d'une première, deuxième ou troisième tentative d'occupation dans l'insertion et que sur la base de cette déclaration, l'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet (voir l'article 26, § 4).

En cas de non respect de ces règles, la sanction prévue par le projet de convention collective de travail est que l'utilisateur est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée (cf. art 41 du projet de convention collective de travail).

Ces dispositions doivent être lues en parallèle avec les propositions du Conseil relatives à l'introduction d'un nouvel article 9 bis et à la modification de l'article 20 de la loi précitée du 24 juillet 1987 (voir supra II. B. 1. c.).

Le projet de convention collective de travail prévoit que l'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de cette information. En cas de violation de cette disposition, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée.

Le projet de convention collective de travail contient enfin des précisions concernant les périodes à prendre en compte (voir l'article 26, § 2) pour la comptabilisation de la période d'occupation maximale de 9 mois.

C'est ainsi que pour le calcul de la durée maximale de neuf mois, il faut tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire pour l'occupation du poste de travail chez l'utilisateur.

Plus particulièrement, il est prévu que ne sont pas prises en considération :

- les périodes d'activité lorsque l'intérimaire résilie unilatéralement le contrat de travail intérimaire ;
- les périodes d'activité lorsque l'intérimaire est licencié pour motif grave.

d) Durée du contrat de travail intérimaire pour motif d'insertion (Chapitre V, section IV du projet de convention collective de travail)

L'article 27 du projet de convention collective de travail prévoit que le contrat de travail intérimaire pour motif insertion doit être constaté par écrit. Il doit être conclu au moins pour une semaine et pour une durée maximale de six mois.

La sanction prévue par le projet de convention collective de travail en cas de non respect de ces dispositions est également de voir l'utilisateur engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée (cf. art 41 du projet de convention collective de travail).

e) Garantie d'occupation (Chapitre V, section V du projet de convention collective de travail)

Le projet de convention collective de travail prévoit sur ce point que l'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat de travail intérimaire sous le motif insertion, avant terme et sans motif grave, est tenue de fournir au travailleur intérimaire une occupation de remplacement si le délai de garantie d'occupation n'est pas atteint (article 29, § 1^{er}).

Concrètement, l'entreprise de travail intérimaire doit fournir au travailleur intérimaire, jusqu'à l'échéance du délai de la garantie d'occupation, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique avec des conditions de travail équivalentes.

Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne fournit pas au travailleur intérimaire une occupation de remplacement ou ne fournit pas d'occupation de remplacement courant jusqu'à l'échéance du délai prévu, elle est tenue de payer une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation (voir l'article 29, § 2).

Concernant la période de garantie d'occupation des travailleurs occupés sous le motif d'insertion, le projet de convention collective de travail opère une distinction entre :

- 1° Les travailleurs qui ont mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour être occupés comme travailleurs intérimaires sous le motif d'insertion. Il est prévu à l'article 28, § 1 du projet de convention collective de travail que ces travailleurs bénéficient d'une garantie d'occupation d'un mois dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire.
- 2° Les autres travailleurs intérimaires occupés sous le motif insertion qui, en vertu de l'article 28, § 2, bénéficient d'une garantie d'occupation dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire égale à la durée minimale de la période d'essai prévue par les dispositions législatives adoptées suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

Le commentaire de l'article 28, § 2 précise le lien qu'entretient cette disposition avec l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle. Il en résulte que l'article 28, § 2, entrera en vigueur à la même date que les modifications légales qui donneront suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

Il y a lieu de souligner que le projet de convention collective de travail ne porte pas préjudice aux conventions collectives de travail ou aux accords collectifs prévoyant une garantie d'occupation plus favorable aux travailleurs intérimaires (voir l'article 30 du projet de convention collective de travail).

f) Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion (Chapitre V, section VI du projet de convention collective de travail)

Ce point fait également l'objet de propositions de modification de la loi précitée du 24 juillet 1987, via l'introduction dans la loi d'un nouvel article 20 bis et de précisions dans l'exposé des motifs (voir supra point II. B. 1. d.).

Le principe établi à l'article 31 du projet de convention collective de travail est que l'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire suite à une période d'occupation sous le motif insertion doit le faire au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Le commentaire de cet article précise un certain nombre de conséquences juridiques attachées à la période d'occupation sous le motif d'insertion, après la période de travail intérimaire, lorsque le travailleur intérimaire a été recruté par l'utilisateur. Ces conséquences ont trait d'une part, au calcul de l'ancienneté du travailleur et d'autre part, à la période d'essai éventuelle du travailleur recruté.

- Concernant le calcul de l'ancienneté du travailleur recruté :

Il y a lieu de relever ici que lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition sur la base du motif insertion, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en ce qui concerne ce poste de travail spécifique. Cette disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Le commentaire précise encore que pour le calcul de l'ancienneté, il est seulement tenu compte des périodes d'activité prestées dans le même emploi que celui pour lequel l'intérimaire a été engagé à titre permanent à l'issue de la période de mise à disposition. Il est tenu compte de ces périodes quels que soient les changements de fonction ultérieurs chez l'utilisateur.

- Concernant la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail du travailleur recruté :

Il est précisé sur ce point que lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition sur la base du motif insertion et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, cette période d'essai est réduite de la durée complète de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur dans le cadre du motif insertion.

Le projet de convention collective de travail définit enfin, à l'article 32, les modalités d'un droit à l'information dans le chef du travailleur intérimaire dès lors qu'il n'est pas recruté par l'utilisateur suite à l'occupation comme travailleur intérimaire sous le motif insertion.

Ce travailleur peut bénéficier d'un compte rendu oral de l'entreprise de travail intérimaire des raisons de ce non-engagement. A sa demande, ce compte rendu peut lui être fourni par écrit.

3) Les contrats de travail intérimaire journaliers successifs (Chapitre VI du projet de convention collective de travail)

En proposant d'introduire une nouvelle réglementation des contrats de travail intérimaire journaliers successifs, les partenaires sociaux ont souhaité permettre ce type de contrats pour les entreprises qui ont des besoins de flexibilité. Dans le même temps, ils ont jugé nécessaire d'encadrer le recours à ce type de contrats pour éviter les éventuels recours inappropriés.

L'adaptation proposée à la loi précitée du 24 juillet 1987, qui consiste en l'introduction d'un nouvel article 8 bis, est exposée supra (cf. II. B. 2).

Selon ce nouvel article 8 bis, tel que proposé par le Conseil, les conditions et les règles de cette possibilité de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le chapitre VI du projet de convention collective de travail s'inscrit donc dans le cadre de cette délégation de compétence qu'il est proposé de voir accordée par la loi au Conseil national du Travail.

a) Définition (Chapitre VI, section I, article 33, § 1^{er} du projet de convention collective de travail)

L'article 33, § 1^{er} définit les contrats de travail intérimaire journaliers successifs comme étant les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, conclus pour une période n'excédant pas 24 heures chacun, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

Le commentaire de l'article 33, § 1^{er} précise que la notion de "jour habituel d'inactivité" recouvre les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'une de ses divisions et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement.

L'article 33, § 1^{er}, du projet de convention collective de travail reprend la même définition que celle qui est proposée pour le nouvel article 8 bis de la loi du 24 juillet 1987 précitée. La cohérence est de même assurée entre les précisions figurant d'une part, dans le commentaire de la convention collective de travail et d'autre part, dans l'exposé des motifs du nouvel article 8 bis.

b) Conditions (Chapitre VI, section I, article 33, § 2 et 3 du projet de convention collective de travail)

Selon l'article 33, § 2 le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs est admis dans la mesure où le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur.

Cette disposition rejoint le libellé de l'article 8 bis qu'il est proposé d'introduire dans la loi précitée du 24 juillet 1987.

L'article 33, § 3 définit la notion de besoin de flexibilité pour l'utilisation de contrats journaliers successifs : par besoin de flexibilité, il faut entendre : lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ou que le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

c) Information, consultation et contestations (Chapitre 6, section II du projet de convention collective de travail)

Le projet de convention collective de travail contient sur ce point des dispositions distinctes selon que l'utilisateur dispose ou non d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale.

Il est également prévu que les commissions paritaires peuvent apporter des éclaircissements ou fixer des modalités qui leur sont propres concernant les procédures d'information, de consultation et de contestation (cf. art. 39 du projet).

Concernant les procédures de contestation, en vertu de l'article 35 § 3 (cas où il existe un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale) et de l'article 38 (cas où il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale), un recours devant les tribunaux ne peut être introduit que si les procédures prévues ont été préalablement suivies.

Les organisations signataires s'engagent enfin dans le projet de convention collective de travail à évaluer, tous les deux ans, le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

1° Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale (Chapitre 6, section II, sous-section I du projet de convention collective de travail)

Concernant la procédure d'information et de consultation, il est prévu que le conseil d'entreprise de l'utilisateur, ou à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est informé et consulté, chaque semestre sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs (cf. article 34 du projet de convention collective de travail).

La procédure à suivre en cas d'objection contre le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs est prévue à l'article 35 : la partie la plus diligente peut porter le dossier de l'utilisateur concerné devant la commission paritaire du secteur auquel celui-ci appartient et en cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire (cf. art. 35, § 1^{er} et 2 du projet de convention collective de travail).

Un recours devant les tribunaux ne peut être introduit que si la procédure ci-dessus décrite est respectée (cf. art. 35, § 3 du projet de convention).

2° Utilisateur sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale (Chapitre 6, section II, sous-section II du projet de convention collective de travail du projet de convention collective de travail)

Dans ce cas, le projet de convention collective de travail prévoit la procédure suivante : l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté, les noms des utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale qui ont eu recours aux contrats de travail intérimaires journaliers successifs (cf. article 36, § 1^{er} du projet de convention collective de travail).

Si l'examen d'un dossier individuel par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, devait révéler une situation d'abus flagrant, ce dossier individuel pourrait être soumis à la commission paritaire du secteur auquel l'utilisateur ressortit (cf. art. 37, § 1^{er}).

En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire (cf. art. 37, § 2).

Là encore, la procédure établie doit être suivie avant tout recours devant les tribunaux (cf. art. 38 du projet de convention collective de travail).

En outre, le projet de convention collective de travail prévoit que les noms des utilisateurs communiqués au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil (cf. article 36, § 2 du projet de convention collective de travail).

Enfin, la Commission des Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, pourra obtenir des informations complémentaires, dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail (cf. article 36, § 3 du projet de convention collective de travail).

2. Dispositions du projet de convention collective de travail reprises des conventions collectives de travail précitées n° 36 et 58 – Dispositions abrogatoires

Le Conseil rappelle qu'il se propose, par l'adoption d'une nouvelle convention collective de travail sur le travail temporaire et intérimaire, d'abroger les actuelles conventions collectives de travail n° 36 et 58 précitées (voir Chapitre VIII du projet de convention collective de travail).

Les dispositions de ces conventions collectives de travail qui demeurent pertinentes sont toutefois reprises dans le projet de convention collective de travail.

Ces dispositions concernent :

- La portée de la convention collective de travail.

Les dispositions sur ce point des conventions collectives de travail n° 36 et 58 précitées sont reprises à l'article 1^{er} du projet de convention collective de travail et sont complétées par les nouveaux §§ 2 et 3, qui permettent d'inclure dans la portée de la nouvelle convention les dispositions relatives à l'information et au contrôle, au travail intérimaire pour motif d'insertion ainsi que celles relatives aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

- La procédure à respecter et la durée du travail temporaire.

Les dispositions sur ce point figurent au Chapitre II du projet de convention collective de travail (articles 2 à 6).

- La procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans le cadre du travail intérimaire.

Sont reprises les dispositions relatives au remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (art. 7 et 8), au surcroît temporaire de travail (art. 9 à 11), à l'exécution d'un travail exceptionnel (art. 12 à 18), à la grève ou lock-out (art. 19) et à l'application des dispositions conventionnelles relatives aux délégations syndicales (art. 20).

- Les dispositions relatives à la résiliation dans certains cas du contrat de travail intérimaire et l'engagement dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée auprès de l'utilisateur.

Ces dispositions, figurant à l'article 41, sont complétées pour tenir compte des modifications qui ont été apportées au dispositif conventionnel et à la loi précitée du 24 juillet 1987, notamment pour prévoir l'application de cette sanction lorsque l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire dans le cadre du motif insertion en violation des articles 26 et 27 du projet de convention collective de travail.

Une table de concordance entre les articles du projet de convention collective de travail et les dispositions des conventions collectives de travail précitées n° 36 et 58 est fournie en annexe du projet de convention collective de travail.

3. Entrée en vigueur

Compte tenu du lien étroit qui existe entre les dispositions légales et conventionnelles pour mettre en œuvre l'accord précité du 23 janvier 2012, le Conseil prévoit que la nouvelle convention collective de travail relative au travail temporaire et au travail intérimaire entrera en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, à l'exception de l'article 28, § 2 qui entrera en vigueur en même temps que les dispositions législatives adoptées en vue de donner suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

Voir également point D. ci-après.

D. Suivi de l'avis – Date d'entrée en vigueur des dispositions légales et conventionnelles

Le Conseil insiste pour que les instances compétentes effectuent le plus rapidement possible les modifications législatives demandées dans le présent avis et se limitent à ces adaptations. Étant donné qu'il est nécessaire d'adapter les applications informatiques dans le secteur du travail intérimaire, le Conseil demande de prévoir l'entrée en vigueur de la législation requise à partir du 1^{er} avril 2013. La convention collective de travail sera conclue de manière à entrer en vigueur le même jour que la loi modifiant la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Concernant enfin la suppression par phases de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire, il est rappelé que l'accord précité du 23 janvier 2012 prévoit la création d'un groupe de travail technique en collaboration avec l'Office national de sécurité sociale, la première phase devant s'achever pour la fin de l'année 2014.

Le Conseil prend acte de ce que cette question est actuellement examinée par les services compétents de l'Office national de sécurité sociale et il entend poursuivre ses travaux sur ce point avec l'administration pour s'en tenir au timing convenu.

ANNEXE

PROJET DE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° ... DU ... RELATIVE AU TRAVAIL
TEMPORAIRE ET AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;

Considérant que l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 prévoit qu'en concertation avec les interlocuteurs sociaux, des mesures seront prises pour améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur intérimaire ;

Considérant l'accord intervenu au sein du Conseil national du Travail entre interlocuteurs sociaux le 23 janvier 2012 et que cet accord doit être rendu effectif notamment par le biais d'une convention collective de travail ;

Considérant la nécessité de moderniser et d'harmoniser le cadre conventionnel applicable au travail intérimaire tout en garantissant une sécurité juridique aux travailleurs concernés ;

Considérant que les modifications qui en découlent pourraient en principe trouver place dans la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 58 bis du 25 juin 1997 et n° 58 ter du 19 décembre 2001 ;

Considérant toutefois qu'il conviendrait d'aménager les dispositions de cette convention en profondeur ;

Considérant que l'harmonisation des instruments conventionnels appelle une cohérence et une coordination entre les conventions collectives de travail applicables ;

Considérant par conséquent, dans un souci de lisibilité, qu'il est préférable de conclure une nouvelle convention collective de travail et d'abroger la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 36 septies du 5 juin 1984, n° 36 octies du 5 mars 1985, n° 36 decies du 4 mars 1986, n° 36 terdecies du 16 octobre 2000, n° 36 quaterdecies du 19 décembre 2001 et n° 36 quindecies du 19 juillet 2004 ainsi que la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 58 bis du 25 juin 1997 et n° 58 ter du 19 décembre 2001 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- « De Boerenbond »

- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

§ 1er. La présente convention règle la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin ;
- surcroît temporaire de travail ;
- exécution d'un travail exceptionnel ;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

§ 2. La présente convention règle l'information et le contrôle à respecter lorsque l'activité est exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire ayant pour objet le remplacement d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, l'exécution d'un travail exceptionnel ou l'insertion.

§ 3. La présente convention règle également les modalités du travail intérimaire pour motif d'insertion ainsi que la procédure et les modalités à respecter quant aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Commentaire

La présente convention reprend d'une part certaines dispositions de la convention collectives de travail n° 36 et d'autre part celles de la convention collective de travail n° 58, et les complète par de nouvelles dispositions relatives à l'information et au contrôle, au motif insertion et aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

CHAPITRE II - PROCEDURE A RESPECTER ET DUREE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Section I - Définitions

Article 2

§ 1er. Le travail temporaire au sens de la présente convention est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

§ 2. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin :

- par congé donné avec préavis ;
- par congé pour motif grave ;

3° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave.

Section II - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin

Article 3

- § 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat.
- § 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat.
- § 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de trois mois sont toutefois possibles.

Article 4

- § 1er. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 3, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de trois mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

- § 2. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 3, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.
- § 3. A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations représentatives des travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut procéder au remplacement du travailleur dont le contrat de travail a pris fin, à condition d'en informer le fonctionnaire visé au § 2, dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé au § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

En cas d'absence d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où ce fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra faire appel à du travail temporaire.

- § 4. A défaut de délégation syndicale, lorsque le contrat de travail a pris fin à la suite du décès du travailleur, d'un accord entre parties pour mettre fin au contrat sans délai de préavis ou du licenciement du travailleur pour motif grave, l'employeur peut recourir provisoirement au remplacement du travailleur dont le contrat de travail a pris fin pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations représentatives des travailleurs visées à l'alinéa 1er du paragraphe précédent.

Dans le cas où l'employeur ne peut recourir au travail temporaire en application du présent article, il doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

Commentaire

Lorsqu'il s'agit du remplacement d'un travailleur d'une entreprise relevant d'une commission paritaire mixte, il va de soi que l'accord préalable des organisations représentatives des travailleurs doit être demandé aux organisations de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur concerné (ouvrier ou employé).

Section III - Surcroît temporaire de travail

Article 5

§ 1er. En cas de surcroît temporaire de travail, le travail temporaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2.

L'employeur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail temporaire sera exécuté. De plus, la demande ne peut jamais concerner une période de plus d'un mois civil. Elle est chaque fois renouvelable.

§ 2. A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations représentatives des travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander l'accord préalable des organisations représentatives des travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut recourir au travail temporaire, à condition d'en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

A défaut d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où le fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra recourir au travail temporaire.

- § 3. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 1er, ainsi que 3 à 5 du paragraphe précédent, recourir provisoirement au travail temporaire pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations représentatives des travailleurs visées à l'alinéa 1er de ce même paragraphe.

Si, au cours d'une même année civile, plusieurs demandes sont faites, cette disposition ne s'applique que pour la première demande introduite concernant une même unité technique d'exploitation et une même catégorie de travailleurs.

Dans le cas où l'employeur n'est pas autorisé à recourir au travail temporaire en application du présent article, l'employeur doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

- § 4. En cas d'occupation à l'étranger, la même procédure que pour l'occupation dans le territoire national est d'application, à l'exception toutefois du délai d'un mois visé au § 1er, alinéa 2, qui peut être dépassé.

Durant la période d'occupation à l'étranger, le travailleur temporaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

Section IV - Exécution d'un travail exceptionnel

Article 6

- § 1er. Pour autant qu'il s'agisse d'activités non habituelles pour l'employeur, sont considérés comme travaux exceptionnels :

1° les travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de foires, salons, congrès, journées d'études, séminaires, manifestations de relations publiques, cortèges, expositions, réceptions, études de marché, enquêtes, élections, promotions spéciales, translations, déménagements ;

2° le déchargement de camions, moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise qui recourt au travail temporaire ;

- 3° les travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique ;
- 4° les travaux pour ambassades, consulats et organismes internationaux, moyennant l'autorisation préalable des organisations belges représentatives de travailleurs ;
- 5° les travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière ;
- 6° les travaux visés à l'article 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- 7° les travaux d'inventaire et de bilan : la durée d'exécution de ces travaux est limitée à sept jours par année civile.

§ 2. Ces activités ne peuvent dépasser une période de trois mois.

§ 3. Dans le cas prévu au § 1er, 5°, l'employeur avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire visé à l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de ses arrêtés d'exécution, et d'accorder les autorisations prévues par cette loi.

L'employeur ne peut faire exécuter ces travaux par des travailleurs sans avoir recours au préalable au directeur du service subrégional de l'emploi de l'endroit où l'employeur est établi.

L'employeur visé dans le premier et deuxième alinéa de présent paragraphe est l'utilisateur dans le cas où il est fait appel au travail intérimaire.

En outre, l'accord préalable de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des organisations représentatives des travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise qui recourt au travail temporaire sera demandé. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

CHAPITRE III - PROCEDURE A RESPECTER ET DUREE DU TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL INTERIMAIRE

Section I - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin

Article 7

- § 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Une prolongation d'une durée de six mois est possible.
- § 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Une prolongation d'une durée de six mois est possible.
- § 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de six mois sont toutefois possibles.
- § 4. Les dispositions de cette section ne s'appliquent pas au travail intérimaire pour les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire n° 124 de la construction.

Commentaire

La possibilité de prolonger de six mois la durée du travail intérimaire de six mois est inspirée par le souci de pouvoir maintenir un même intérimaire au travail après l'expiration des six mois d'occupation. On évite ainsi, en effet, que le travail intérimaire soit poursuivi avec un autre intérimaire après les six mois d'occupation.

Article 8

- § 1er. Les remplacements et prolongations du remplacement visés à l'article 7, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 7, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de six mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

- § 2. Les remplacements et prolongations du remplacement visés à l'article 7, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 7, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.
- § 3. A défaut de délégation syndicale, les remplacements visés à l'article 7, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 7, § 3 ne seront autorisés que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique, le nom et l'adresse de l'utilisateur, le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève et son numéro d'identification à la Banque-Carrefour des Entreprises.

Cette communication se fait au plus tard le 20 du mois civil qui suit celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté. Si cette date coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, la communication se fait au plus tard le premier jour ouvrable qui suit.

En outre, quand les remplacements ou la prolongation du remplacement effectués conformément au premier alinéa du présent paragraphe atteignent cinq mois et dans la mesure où ils doivent excéder six mois, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de faire une seconde communication au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, au plus tard le 20 du mois civil qui suit cette période de cinq mois. Cette communication renvoie expressément à la première communication et mentionne à nouveau le nom, l'adresse et le numéro de la commission paritaire de l'utilisateur.

Sans préjudice de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, c'est à l'utilisateur qu'il appartiendra de procéder à la communication prévue aux premier et troisième alinéas dès lors qu'un contrat écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur comporte une spécification en ce sens.

L'utilisateur communique également le nom de l'entreprise de travail intérimaire concernée.

- § 4. Les noms des utilisateurs communiqués au Fonds, dans le cadre des dispositions du § 3, seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence, et ce dans les sept jours civils.
- § 5. Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission de Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail.
- § 6. Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations représentatives des travailleurs visées au § 4 du présent article, le délai pendant lequel l'utilisateur souhaite recourir au travail intérimaire devra être réduit.

Dans le cadre de la communication effectuée conformément au § 3, premier et deuxième alinéas du présent article, ce délai ne pourra, sauf décision contraire de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, être inférieur à trois mois. Dans ce cas, la demande est adressée à l'entreprise de travail intérimaire concernée, dans les six semaines qui suivent la date à laquelle les représentants des organisations représentatives des travailleurs ont reçu communication des données par le Fonds. L'entreprise de travail intérimaire informe immédiatement l'utilisateur de cette demande, lequel doit s'y conformer dans les sept jours de l'envoi de la demande à l'entreprise de travail intérimaire.

Dans le cadre de la communication effectuée conformément au § 3, troisième alinéa du présent article, les organisations représentatives des travailleurs peuvent s'opposer à la prolongation du recours au travail intérimaire au-delà de six mois. Cette opposition doit être signifiée à l'entreprise de travail intérimaire concernée, laquelle informe immédiatement l'utilisateur qui est tenu de mettre fin à l'occupation dans les sept jours suivant la communication de cette information.

- § 7. En cas d'occupation à l'étranger, l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le secteur dans lequel l'utilisateur exerce ses activités. Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté.

Les noms des utilisateurs communiqués au Fonds seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.

Des informations complémentaires seront par ailleurs fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices et ce conformément au prescrit du § 5 du présent article.

Durant les périodes d'occupation à l'étranger, l'intérimaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

- § 8. Si le recours au travail intérimaire dépasse les délais réduits en vertu du § 6, la procédure définie à l'article 4, § 3 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 4 est l'utilisateur.

Commentaire

Pour l'application du § 3 du présent article, il convient de rappeler que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi.

Section II - Surcroît temporaire de travail

Article 9

Les organisations représentatives des travailleurs signataires estiment qu'en raison du cadre légal et de la réglementation telle que prévue notamment dans la présente convention collective de travail, le recours au travail intérimaire apparaît comme une réponse adéquate au surcroît temporaire de travail.

Les organisations représentatives des travailleurs signataires sont pleinement conscientes de l'importance du rôle qui est dévolu à la délégation syndicale dans le cadre de la procédure relative au travail intérimaire en cas de surcroît temporaire de travail.

C'est pourquoi les organisations représentatives des travailleurs signataires s'engagent à insister auprès des délégations syndicales pour qu'elles reconsidèrent un éventuel refus opposé à l'occupation d'intérimaires en cas de surcroît temporaire de travail.

Article 10

§ 1er. En cas de surcroît temporaire de travail, le travail intérimaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2.

L'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre d'intérimaires concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté.

La demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil ; elle est chaque fois renouvelable.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre d'intérimaires concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

§ 2. A défaut de délégation syndicale, le recours au travail intérimaire pour faire face à un surcroît temporaire de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale de six mois pouvant être prolongée d'une durée de six mois, que pour autant que soit respectée la même procédure que celle fixée à l'article 8, §§ 3 à 7 de la présente convention.

L'entreprise de travail intérimaire qui souhaite après douze mois prolonger de six mois maximum la mise à disposition d'un travailleur intérimaire pour cause de surcroît temporaire de travail doit à cette fin introduire une demande auprès de la Commission de Bons offices, au plus tard le 20 du mois civil au cours duquel l'intérimaire est occupé depuis dix mois.

Outre le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire à laquelle ce dernier ressortit, la demande doit comprendre le motif de la prolongation de la mise à disposition.

Dès le moment où les organisations représentatives des travailleurs représentées à la Commission de Bons offices sont au courant de la demande, elles disposent d'un délai de trois semaines pour donner leur autorisation ou pour s'opposer à la prolongation. A défaut de réponse dans le délai fixé, il est considéré que la demande est acceptée.

- § 3. Si le recours au travail intérimaire dépasse le délai global de dix-huit mois visé au paragraphe précédent ou les délais réduits en vertu de la procédure visée dans ce même paragraphe, la procédure définie à l'article 5, § 2 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 5 est l'utilisateur.

Commentaire

Pour l'application du présent article, il convient de rappeler :

- d'une part, que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi ;
- d'autre part, qu'en cas de recours au travail intérimaire pour faire face à un surcroît temporaire de travail pour une durée qui excède six mois, avec prolongation possible de douze mois, c'est la procédure de l'article 5, § 2 de la présente convention qui est d'application.

La possibilité de prolonger de douze mois la durée du travail intérimaire de six mois est inspirée par le souci de pouvoir maintenir un même intérimaire au travail après l'expiration des six mois d'occupation. On évite ainsi, en effet, que le travail intérimaire soit poursuivi avec un autre intérimaire après six mois d'occupation.

Article 11

Lorsque le travail intérimaire concerne des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire n° 124 de la construction, il faut tenir compte des conditions et modalités particulières suivantes en ce qui concerne la durée et la procédure de ce travail temporaire.

- § 1er. Aucun contrat de travail intérimaire journalier ne peut être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire.
- § 2. En cas de surcroît temporaire de travail, la durée de l'occupation de l'intérimaire dans le secteur de la construction ne peut excéder six mois dans la même entreprise de construction.
- § 3. En dérogation à l'article 10, § 1er, qui s'applique aux entreprises ayant une délégation syndicale, l'utilisateur qui ressortit à la Commission paritaire n° 124 de la construction est dispensé de l'obligation d'informer de l'accord préalable de la délégation syndicale le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2, si l'entreprise de travail intérimaire active en construction a été signalée à l'ONSS comme sous-traitant, conformément aux dispositions de l'article 30 bis §§ 7 à 9 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs.
- § 4. Dans le cadre de la procédure visée à l'article 10, § 2, qui s'applique à défaut de délégation syndicale, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires doit transmettre dans le même délai une copie de la communication qu'il a reçue de l'entreprise de travail intérimaire à la Plate-forme construction provinciale instituée par la convention collective de travail du 22 novembre 2001 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction.

Commentaire

Au sein de la Commission paritaire n° 124 de la construction a été conclue, le 22 novembre 2001, une convention collective de travail dans laquelle sont fixées les conditions et modalités en vue de l'introduction du travail intérimaire dans ce secteur.

Afin de tenir compte des aspects spécifiques de ce régime, un certain nombre d'adaptations relatives au secteur précité ont été apportées à titre exceptionnel à la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 et sont maintenues par la présente convention.

A cet égard, il convient notamment de remarquer :

- que le paragraphe 3 de l'article 11 ne dispense pas l'utilisateur de l'obligation de demander l'autorisation préalable de la délégation syndicale mais uniquement de celle d'informer de cette autorisation préalable le fonctionnaire visé à l'article 4 ;
- que le paragraphe 4 impose une obligation supplémentaire au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires : lorsque le surcroît temporaire de travail concerne une entreprise sans délégation syndicale qui ressortit à la Commission paritaire n° 124 de la construction, la communication reçue de l'entreprise de travail intérimaire active en construction doit être envoyée à la Plate-forme construction provinciale du secteur.

L'attention est attirée sur le fait que la Commission paritaire de la construction a souhaité évaluer l'introduction du travail intérimaire dans le secteur neuf mois après l'entrée en vigueur de l'accord sectoriel précité.

Section III - Exécution d'un travail exceptionnel

Article 12

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, les articles 13 à 18 ci-après sont d'application uniquement quand le travail exceptionnel est accompli par des intérimaires.

Article 13

Par dérogation à la disposition de l'article 6, § 3, quatrième alinéa, les travaux prévus à l'article 6, § 1er, 5° sont autorisés après accord préalable de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, après application de la procédure du Fonds de sécurité d'existence prévue à l'article 17.

Par dérogation à la disposition de l'article 6, § 2, la durée de ces travaux est de 6 mois et peut être prolongée sans que la durée totale n'excède 12 mois.

En cas de prolongation, la procédure doit de nouveau être suivie.

Article 14

Les travaux suivants sont considérés également comme du travail exceptionnel pour autant qu'ils soient accomplis par des intérimaires dans le cadre d'une mission clairement définie quant à son contenu, quant à la qualification professionnelle exigée et quant à la durée :

- travaux dans le cadre de projets de formation, par lesquels les intérimaires pourront s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi ;
- les travaux d'intérimaires dans les projets d'accompagnement dont l'objectif est d'aider les travailleurs, victimes d'un licenciement collectif, visé par l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif aux licenciements collectifs, ou d'une fermeture d'entreprise, visée par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, à trouver un nouveau contrat de travail ou relation de travail via une entreprise de travail intérimaire.

Article 15

Les travaux visés à l'article 14 sont autorisés après accord préalable entre l'utilisateur et la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, après application de la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires prévue à l'article 17.

Article 16

§ 1er. La durée maximale des travaux visés à l'article 14 est de 6 mois.

§ 2. La durée de la mise au travail peut être prolongée d'une deuxième période de six mois après application de la procédure prévue à l'article 15.

Article 17

A défaut de délégation syndicale, la mise au travail d'intérimaires dans les cas visés aux articles 13, 14 et 15 n'est autorisée que pour autant que soit appliquée la procédure, définie à l'article 8, § 3 à § 8 de la présente convention.

Article 18

L'exécution de travaux exceptionnels est autorisée sans accord préalable dans les services de la Commission européenne en vue de l'exécution de travaux dans les services administratifs et sociaux ainsi que dans le secteur du restaurant, aux conditions suivantes :

- l'intérimaire ne peut être mis sans interruption à la disposition de la Commission européenne pendant plus de six mois ; une nouvelle occupation en qualité d'intérimaire ne peut intervenir qu'après une interruption d'au moins un mois ;
- il peut être dérogé à cette limitation lorsque l'intérimaire participe à un concours organisé par la Commission européenne ;
- la limitation visée au premier tiret ne s'applique pas lorsque les intérimaires sont engagés pour des opérations particulières décidées par les instances communautaires, dans le cadre d'un contrat de travail pour un travail nettement défini ;
- en cas d'admission aux épreuves du concours visé au deuxième tiret, l'occupation de l'intérimaire prendra fin au plus tard trois mois après la notification des résultats.

Section IV - Grève ou lock-out

Article 19

Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.

Les intérimaires ne peuvent pas non plus être mis ou maintenus au travail en cas de refus ou d'absence d'accord, visés aux articles 4, 5, 8, § 2 et 10, § 1er de la présente convention ou en cas de non-respect des procédures fixées aux articles 8, §§ 3 et 4 et 10, §§ 2 et 3 de la présente convention.

Section V - Disposition particulière

Article 20

Pour l'application des dispositions conventionnelles relatives aux délégations syndicales, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1er, § 2, 1° de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE IV - INFORMATION ET CONTROLE

Article 21

Sans préjudice des dispositions des chapitres II et III de la présente convention, l'information et le contrôle prévus aux articles 22 et 23 doivent être respectés respectivement par l'utilisateur ou par l'entreprise de travail intérimaire en cas de remplacement d'un travailleur permanent, d'un surcroît temporaire de travail, d'exécution d'un travail exceptionnel ou d'insertion.

Article 22

§ 1er. L'utilisateur fournira tous les six mois au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale une information globale, ventilée par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations portant sur les périodes visées au § 2.

§ 2. L'information visée au § 1er porte sur la période du 1er janvier au 30 juin et sur la période du 1er juillet au 31 décembre.

Commentaire

L'information globale et non nominative prévue par l'article 22 ne porte pas préjudice aux informations devant être fournies en application des conventions collectives de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

Article 23

§ 1er. A défaut de conseil d'entreprise et à défaut de délégation syndicale, l'entreprise de travail intérimaire communique mensuellement au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique :

- le nom et l'adresse des utilisateurs, le numéro de la commission paritaire dont ils relèvent ainsi que leur numéro d'identification à la Banque-Carrefour des Entreprises ;
- toutes les missions, ventilées par motif, afférentes à la période concernée, à l'exception du motif remplacement d'un travailleur permanent pour suspension du contrat de travail.

§ 2. Cette communication se fait au plus tard le 20 du mois. Si cette date coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, la communication se fait au plus tard le premier jour ouvrable qui suit.

§ 3. Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission de Bons offices instituées par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail. Ces informations seront fournies dans le mois de la réception de la demande.

CHAPITRE V - INSERTION

Section I - Définition de l'insertion

Article 24

Conformément à l'article 1, § 1er bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

Commentaire

1. Les dispositions du présent chapitre ne changent rien au fait que, pour le motif remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu, aucune procédure et aucun délai ne sont requis.
2. En cas de mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur au sens de l'article 24, l'objectif est l'occupation d'un emploi vacant, en donnant à un intérimaire la possibilité de faire connaissance avec un environnement de travail déterminé et en donnant à l'utilisateur la possibilité de faire connaissance avec les compétences et attitudes d'un intérimaire déterminé.

L'objectif de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur au sens de l'article 24 est l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. Par engagement « permanent », on entend un engagement sous contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Section II - Information et consultation préalables

Article 25

L'utilisateur doit informer et consulter la délégation syndicale, préalablement au recours au motif insertion. Cette information et cette consultation portent sur la motivation du recours à ce motif, le ou les postes de travail concernés, la ou les fonctions concernées, lesquels doivent être clairement décrits.

Commentaire

1. Sans préjudice de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, l'information et la consultation prévues au présent article ont pour objectif de donner une information et de consulter la délégation syndicale quant au recours au motif insertion et quant au(x) poste(s) de travail et fonction(s) concerné(s) afin d'éviter un éventuel effet de carrousel, c'est-à-dire un recours successif au motif insertion pour le même poste de travail et la même fonction.
2. Le présent article organise une information et une consultation préalables et non pas un accord préalable de la délégation syndicale.

Section III - Nombre maximal de tentatives et durée maximale de l'occupation dans l'insertion

Article 26

- §1er. Par poste de travail, pas plus de trois tentatives, de maximum six mois par intérimaire, ne sont permises, sur une période ne pouvant dépasser neuf mois au total.
- § 2. Pour le calcul de la durée maximale de neuf mois visée au § 1er, il faut tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire pour l'occupation du poste de travail chez l'utilisateur.

Ne sont pas prises en considération :

- les périodes d'activité lorsque l'intérimaire résilie unilatéralement le contrat de travail intérimaire ;
 - les périodes d'activité lorsque l'intérimaire est licencié pour motif grave.
- § 3. La délégation syndicale est informée quant au respect du § 1er.
- § 4. L'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire s'il s'agit d'une première, deuxième ou troisième tentative d'occupation dans l'insertion.

L'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet. L'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de cette information. En cas de violation de la présente disposition, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée.

Commentaire

1. Pour le calcul de la durée maximale de neuf mois fixée au § 1er, il convient de tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire pour l'occupation d'un poste de travail chez l'utilisateur, dans le cadre du motif insertion.

Toutefois, il n'est pas tenu compte de ces périodes d'activité pour le calcul de la durée maximale de neuf mois lorsque l'intérimaire prend l'initiative de mettre fin à la tentative en cours ou lorsque l'intérimaire est licencié pour motif grave.

2. La manière dont l'information visée au § 3 est organisée peut être prévue au niveau de l'entreprise.

Section IV - Durée du contrat de travail intérimaire

Article 27

Le contrat de travail intérimaire pour motif insertion doit être constaté par écrit. Il doit être conclu au moins pour une semaine et pour une durée maximale de six mois.

Section V - Garantie d'occupation

Article 28

§ 1er. Les travailleurs qui ont mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour être occupés comme intérimaires sous le motif insertion bénéficient d'une garantie d'occupation d'un mois dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire.

§ 2. Sans préjudice de l'article 43, alinéa 2 de la présente convention, les autres intérimaires occupés sous le motif insertion bénéficient d'une garantie d'occupation dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire égale à la durée minimale de la période d'essai prévue par les dispositions législatives adoptées suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

Commentaire

Le § 2 du présent article implique que les intérimaires ayant mis fin à un contrat de travail qui n'est pas à durée indéterminée pour être occupés sous le motif insertion, bénéficient d'une garantie d'occupation dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire.

Cette garantie d'occupation sera égale à la durée minimale de la période d'essai prévue par les dispositions législatives qui seront adoptées suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

En effet, la Cour constitutionnelle a estimé dans cet arrêt que l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fixe le délai de préavis des ouvriers, viole les articles 10 et 11 de la Constitution car il prévoit un délai de préavis différent de celui prévu par l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour les employés ayant la même ancienneté.

La Cour constitutionnelle estime néanmoins que l'effet du constat, non modulé, d'inconstitutionnalité est disproportionné par rapport à la perturbation que ce constat impliquerait pour l'ordre juridique. La Cour a par conséquent décidé que les effets de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doivent être maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions, et au plus tard jusqu'au 3 juillet 2013.

Il en résulte que le § 2 du présent article entrera en vigueur à la même date que les modifications légales qui donneront suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle. Le § 2 du présent article doit donc se lire corrélativement aux dispositions finales prévues à l'article 43 relatives à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 29

§ 1er. L'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat de travail intérimaire sous le motif insertion, avant terme et sans motif grave, est tenu de fournir à l'intérimaire une occupation de remplacement si le délai de garantie d'occupation, visé à l'article 28, n'est pas atteint.

L'entreprise de travail intérimaire doit fournir à l'intérimaire, jusqu'à l'échéance du délai de la garantie d'occupation, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique avec des conditions de travail équivalentes.

§ 2. Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne fournit pas à l'intérimaire une occupation de remplacement ou ne fournit pas d'occupation de remplacement courant jusqu'à l'échéance du délai prévu à l'article 28, elle est tenue de payer une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation.

Article 30

La présente convention ne porte pas préjudice aux conventions collectives de travail ou aux accords collectifs prévoyant une garantie d'occupation plus favorable aux intérimaires.

Section VI - Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion

Article 31

L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 24 de la présente convention doit le faire au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Commentaire

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 24 de la présente convention, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en ce qui concerne ce poste de travail spécifique en vertu de l'article 24 de la présente convention. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Pour le calcul de l'ancienneté, il est seulement tenu compte des périodes d'activité prestées dans le même emploi que celui pour lequel l'intérimaire a été engagé à titre permanent à l'issue de la période de mise à disposition. Il est tenu compte de ces périodes quels que soient les changements de fonction ultérieurs chez l'utilisateur.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 24 de la présente convention et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, cette période d'essai est réduite de la durée complète de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en vertu de l'article 24 de la présente convention.

Par « périodes d'activité », on entend les périodes au cours desquelles le travailleur a été lié par un contrat de travail intérimaire pour la raison visée à l'article 24 de la présente convention. En font donc aussi partie les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, mais pas les périodes entre différents contrats de travail.

Article 32

§ 1er. Lorsque suite à l'occupation comme intérimaire sous le motif insertion, le travailleur n'est pas recruté par l'utilisateur, il peut bénéficier d'un compte rendu oral de l'entreprise de travail intérimaire des raisons de ce non-engagement.

§ 2. A sa demande, ce compte rendu peut lui être fourni par écrit.

CHAPITRE VI - CONTRATS DE TRAVAIL INTERIMAIRE JOURNALIERS SUCCESSIFS

Section I - Définitions et conditions préalables

Article 33

§ 1er. Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, il faut entendre les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, conclus pour une période n'excédant pas 24 heures chacun, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

- § 2. Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur.
- § 3. Par besoin de flexibilité au sens du paragraphe précédent, il faut entendre : lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ou que le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Commentaire

La notion de "jour habituel d'inactivité" visée au § 1er telle qu'elle figure déjà à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, concerne, conformément à l'arrêt de la cour de Cassation du 22 septembre 1980, les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'une de ses divisions et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement.

Section II - Information, consultation et contestations

Sous-section I - Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale

Article 34

Le conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est informé et consulté, chaque semestre sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Article 35

- § 1er. Si des objections sont formulées au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, contre le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, la partie la plus diligente peut porter le dossier de l'utilisateur concerné devant la commission paritaire du secteur auquel celui-ci appartient.
- § 2. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.

- § 3. Un recours devant les tribunaux ne peut être introduit que si la procédure établie aux § 1er et au § 2 n'a pu mener à un compromis.

Sous-section II - Utilisateur sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale

Article 36

- § 1er. L'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, les noms des utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale qui ont eu recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs. Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition de l'intérimaire a débuté.
- § 2. Les noms des utilisateurs communiqués au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.
- § 3. Des informations complémentaires seront par ailleurs fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail.

Article 37

- § 1er. Si l'examen d'un dossier individuel par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, devait révéler une situation d'abus flagrant, ce dossier individuel pourrait être soumis à la commission paritaire du secteur auquel l'utilisateur ressortit.
- § 2. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.

Article 38

La procédure établie à la présente sous-section doit être suivie avant tout recours devant les tribunaux.

Sous-section III - Modalités d'application par les commissions paritaires

Article 39

Dans le cadre de la présente section, les commissions paritaires peuvent apporter des éclaircissements ou fixer des modalités qui leur sont propres.

Section III - Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs

Article 40

Les organisations signataires s'engagent à évaluer, tous les deux ans, le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

CHAPITRE VII - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 41

Le contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un intérimaire en vue de remplacer un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, en violation des dispositions des articles 4 et 8 ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire en cas de surcroît temporaire de travail, en violation des dispositions des articles 5, 10, et 11, § 2 ;
- l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire après notification par l'entreprise de travail intérimaire, de sa décision de retirer ce travailleur, en application de l'article 19, en cas de grève ou de lock-out ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire dans le cadre du motif insertion en violation des articles 26 et 27 ;

- l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, un intérimaire mis à sa disposition par l'entreprise de travail intérimaire en dehors d'un contrat de travail et/ou en vue de l'exécution d'un autre travail que le travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de la loi précitée et de la présente convention collective de travail ;

- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions de l'article 23 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Article 42

- § 1er. La convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 36 septies du 5 juin 1984, n° 36 octies du 5 mars 1985, n° 36 decies du 4 mars 1986, n° 36 terdecies du 16 octobre 2000, n° 36 quaterdecies du 19 décembre 2001 et n° 36 quindecies du 19 juillet 2004 est abrogée et remplacée par la présente convention.
- § 2. La convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 58 bis du 25 juin 1997 et n° 58 ter du 19 décembre 2001 est abrogée et remplacée par la présente convention.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 43

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, à l'exception de l'article 28, § 2 qui entrera en vigueur en même temps que les dispositions législatives adoptées en vue de donner suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Bruxelles, le

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour les Organisations des Classes moyennes

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour l'Union des entreprises à profit social

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi, à l'exception des articles 9 et 40.

ANNEXE : TABLEAU DE CORRESPONDANCE

<u>CCT n° ...</u>	<u>Cct n° 36/cct n° 58/nouvelles dispositions</u>
Article 1er, § 1er	Article 2, § 5 I.A cct n° 36 (intitulé) ; article 1er, cct n° 58 ; nouvelle disposition
Article 1er, §§ 2 et 3	Nouvelle disposition
Article 2	Article 2, §§ 1 er et 2, 1° et 2° alinéa 1er cct n° 36
Article 3	Article 2 cct n° 58
Article 4	Article 3 cct n° 58
Article 5	Article 4 cct n° 58
Article 6	Article 2, § 5. I. A, B et C. cct n° 36
Article 7	Article 5 cct n° 58
Article 8	Article 6 cct n° 58
Article 9	Article 6 bis cct n° 58
Article 10	Article 7 cct n° 58
Article 11	Article 7 bis cct n° 58
Article 12	Article 2, § 5. II cct n° 36
Article 13	Article 2, § 5. III. B cct n° 36
Article 14	Article 2, § 5. IV. A et B cct n° 36
Article 15	Article 2, § 5. V cct n° 36
Article 16	Article 2, § 5. VI cct n° 36
Article 17	Article 2, § 5. VII cct n° 36
Article 18	Article 2, § 5. VIII A à D cct n° 36
Article 19	Article 8 cct n° 58
Article 20	Article 10 cct n° 58
Articles 21 à 40	Nouvelles dispositions
Article 41	Article 9 cct n° 58
Articles 42 et 43	Nouvelles dispositions
Avis n° 1.807 - Annexe	

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
CHAPITRE I - PORTÉE DE LA CONVENTION (article 1er)	3
CHAPITRE II - PROCÉDURE À RESPECTER ET DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE	4
Section I - Définitions (article 2)	4
Section II - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (articles 3 et 4)	5
Section III - Surcroît temporaire de travail (article 5)	7
Section IV - Exécution d'un travail exceptionnel (article 6)	8
CHAPITRE III - PROCÉDURE À RESPECTER ET DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE	10
Section I - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (articles 7 et 8)	10
Section II - Surcroît temporaire de travail (articles 9 à 11)	13
Section III - Exécution d'un travail exceptionnel (articles 12 à 18)	17
Section IV - Grève ou lock-out (article 19)	19
Section V - Disposition particulière (article 20)	20
CHAPITRE IV - INFORMATION ET CONTRÔLE (articles 21 à 23)	20
CHAPITRE V - INSERTION	22
Section I - Définition de l'insertion (article 24)	22
Section II - Information et consultation préalables (article 25)	22
Section III - Nombre maximal de tentatives et durée maximale de l'occupation dans l'insertion (article 26)	23
Section IV - Durée du contrat de travail intérimaire (article 27)	24
Section V - Garantie d'occupation (articles 28 à 30)	24
Section VI - Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion (articles 31 et 32)	26

CHAPITRE VI - CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE JOURNALIERS SUCCESSIFS	27
Section I - Définitions et conditions préalables (article 33)	27
Section II - Information, consultation et contestations	28
Sous-section I - Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale (articles 34 et 35)	28
Sous-section II - Utilisateur sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale (articles 36 à 38)	29
Sous-section III - Modalités d'application par les commissions paritaires (article 39)	30
Section III - Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs (article 40)	30
CHAPITRE VII - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (article 41)	30
CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS ABROGATOIRES (article 42)	31
CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES (article 43)	31
ANNEXE : TABLEAU DE CORRESPONDANCE	