

## VERSION COORDONNÉE

### **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 108 DU 16 JUILLET 2013 RELATIVE AU TRAVAIL TEMPORAIRE ET AU TRAVAIL INTÉRIMAIRE, MODIFIÉE PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL N° 108/2 DU 24 JUILLET 2018 ET N° 108/3 DU 29 NOVEMBRE 2022**

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 l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 sur le travail intérimaire ;

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 ...

ont conclu, le 16 juillet 2013, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

### Article 1er

- § 1<sup>er</sup>. 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 collective 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

- § 1<sup>er</sup>. 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

- § 1<sup>er</sup>. 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

- § 1<sup>er</sup>. 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

§ 1<sup>er</sup>. 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, notwithstanding 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

§ 1<sup>er</sup>. 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, traductions, 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

- § 1<sup>er</sup>. 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

- § 1<sup>er</sup>. Les remplacements et prolongations du remplacement visés à l'article 7, §§ 1<sup>er</sup> 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

§ 1<sup>er</sup>. 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.

- § 1<sup>er</sup>. 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

§ 1<sup>er</sup>. 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

§ 1<sup>er</sup>. 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

- § 1<sup>er</sup>. 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, en vue de l'examen du respect de la présente convention.

## CHAPITRE V - INSERTION

### Section I - Définition de l'insertion

## Article 24

Conformément à l'article 1, § 1<sup>er</sup> 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

- § 1<sup>er</sup>. 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 § 1<sup>er</sup>, 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.
- § 3. Ne sont pas prises en considération pour l'application des §§ 1<sup>er</sup> et 2 :
- 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.
- § 4. La délégation syndicale est informée quant au respect du § 1<sup>er</sup> et du § 3.
- § 5. 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 § 1<sup>er</sup>, 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 du nombre maximal de tentatives et 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 § 4 est organisée peut être prévue au niveau de l'entreprise.
3. La Commission de Bons offices peut, en application de l'article 23, § 3 de la présente convention, également demander des informations complémentaires sur le respect de l'application du présent article.

#### 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

- § 1<sup>er</sup>. 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 proportionné 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 8 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

§ 1<sup>er</sup>. 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

§ 1<sup>er</sup>. 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

§ 1<sup>er</sup>. 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. Le besoin de flexibilité est prouvé par l'utilisateur pour autant que et dans la mesure où le volume de travail chez l'utilisateur dépend de facteurs externes ou le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.]<sup>1</sup>

#### 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

§ 1<sup>er</sup>. Le conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est informé chaque semestre par l'utilisateur sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

---

<sup>1</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018 (article 1).

Dans ce cadre, les informations suivantes, portant sur le semestre écoulé, sont mises à la disposition du conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, et ce, une fois au début de chaque semestre, et indépendamment de la date concrète de la concertation sociale :

1° Des informations détaillées sur le recours aux contrats journaliers successifs :

- Le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent ;
- Le nombre de travailleurs intérimaires qui ont été occupés avec un contrat journalier successif au cours du semestre précédent.

[2° À la demande expresse des représentants des travailleurs siégeant au sein du conseil d'entreprise et à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, la preuve du besoin de flexibilité, qui doit être apportée par l'utilisateur en vertu de l'article 33, en vue d'avoir recours à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs, est étayée statistiquement et peut être complétée par des éléments qui démontrent que l'utilisateur a examiné des alternatives au recours à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs.]<sup>2</sup>

3° À la demande expresse des représentants des travailleurs du conseil d'entreprise, ou, à défaut, de la délégation syndicale, ceux-ci sont informés du nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs.

§ 2. Le conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est consulté chaque année sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs et sur la motivation pour continuer d'avoir recours aux contrats journaliers successifs. Cette obligation d'information et de consultation doit coïncider avec l'une des deux communications semestrielles d'informations telles que prévues au § 1<sup>er</sup>.

#### Commentaire

Le nombre de contrats journaliers successifs doit être proportionné par rapport au besoin démontré de flexibilité.

Le nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs est communiqué de manière collective et non-nominative. Le modèle indicatif de formulaire qui est annexé à la présente convention peut être utilisé à cette fin. S'il est fait usage d'un système de communication d'informations propre à l'entreprise, il faut au moins inclure les rubriques figurant dans le modèle de formulaire.

L'obligation d'information et de consultation reprise aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 a pour objectif de lutter contre le recours inapproprié aux contrats journaliers successifs. ]<sup>3</sup>

#### Article 35

§ 1<sup>er</sup>. 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.

---

<sup>2</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 108/3 du 29 novembre 2022 (article 1<sup>er</sup>).

<sup>3</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018 (article 2).

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

### Article 36

[§ 1<sup>er</sup>. Les mêmes informations que celles prévues à l'article 34 de la présente convention sont mises à la disposition des organisations représentatives des travailleurs par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, pour chaque utilisateur concerné et selon la même périodicité. À cet effet, chaque entreprise de travail intérimaire communique les données nécessaires au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.]<sup>4</sup>

§ 2. [...]<sup>5</sup>

[§ 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.]<sup>6</sup>

### Article 37

§ 1<sup>er</sup>. 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.

---

<sup>4</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018 (article 3).

<sup>5</sup> Abrogé par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018 (article 3).

<sup>6</sup> L'ancien § 3 est devenu le § 2, par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018 (article 3).

[Cette évaluation est réalisée notamment sur la base du rapportage trimestriel écrit des données de l'ONSS au Conseil national du Travail.]<sup>7</sup>

## 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

- § 1<sup>er</sup>. 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, à l'exception de l'article 17, § 2, phrase introductive et cinquième tiret et de l'article 18.
- § 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.

---

<sup>7</sup> Inséré par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018 (article 4.)

## 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 seize juillet deux mille treize.

\*\*\*

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.

\*\*\*

#### Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 108 :

- CCT n° 108/2 : 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- CCT n° 108/3 : 1<sup>er</sup> janvier 2023

## ANNEXE 1 : TABLEAU DE CORRESPONDANCE

### CCT n° 108

Article 1er, § 1er

Article 1er, §§ 2 et 3

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

Article 19

Article 20

Articles 21 à 40

Article 41

Articles 42 et 43

### Cct n° 36/cct n° 58/nouvelles dispositions

Article 2, § 5 I.A cct n° 36 (intitulé) ; article 1er, cct n° 58 ; nouvelle disposition

Nouvelle disposition

Article 2, §§ 1 er et 2, 1° et 2° alinéa 1er cct n° 36

Article 2 cct n° 58

Article 3 cct n° 58

Article 4 cct n° 58

Article 2, § 5. I. A, B et C. cct n° 36

Article 5 cct n° 58

Article 6 cct n° 58

Article 6 bis cct n° 58

Article 7 cct n° 58

Article 7 bis cct n° 58

Article 2, § 5. II cct n° 36

Article 2, § 5. III. B cct n° 36

Article 2, § 5. IV. A et B cct n° 36

Article 2, § 5. V cct n° 36

Article 2, § 5. VI cct n° 36

Article 2, § 5. VII cct n° 36

Article 2, § 5. VIII A à D cct n° 36

Article 8 cct n° 58

Article 10 cct n° 58 (article 19 cct 36)

Nouvelles dispositions

Article 9 cct n° 58 (article 17 § 2 cct 36)

Nouvelles dispositions

**ANNEXE 2**

**Modèle indicatif de formulaire concernant les contrats journaliers successifs par tranche (exécution de l'article 34, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la convention collective de travail n° 108)**

**Nom de l'entreprise (utilisatrice) :**  
**Commission(s) paritaire(s) :**

**Numéro d'entreprise :**

**Période (semestre) :**

**Nom de l'entreprise de travail intérimaire :**  
**Nombre de travailleurs intérimaires avec des contrats journaliers successifs (CJS) :**

**Numéro d'agrément :**

De 2 à 15 CJS :  
De 16 à 30 CJS :  
De 31 à 45 CJS :  
Plus de 45 CJS :

Le cas échéant :

**Nom de l'entreprise de travail intérimaire 2 :**  
**Nombre de travailleurs intérimaires avec des contrats journaliers successifs (CJS) :**

**Numéro d'agrément :**

De 2 à 15 CJS :  
De 16 à 30 CJS :  
De 31 à 45 CJS :  
Plus de 45 CJS :

(...)

## TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
CHAPITRE I - PORTÉE DE LA CONVENTION (article 1er)	2
CHAPITRE II - PROCÉDURE À RESPECTER ET DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE	2
Section I - Définitions (article 2)	2
Section II - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (articles 3 et 4)	3
Section III - Surcroît temporaire de travail (article 5)	4
Section IV - Exécution d'un travail exceptionnel (article 6)	5
CHAPITRE III - PROCÉDURE À RESPECTER ET DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE	6
Section I - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (articles 7 et 8)	6
Section II - Surcroît temporaire de travail (articles 9 à 11)	8
Section III - Exécution d'un travail exceptionnel (articles 12 à 18)	11
Section IV - Grève ou lock-out (article 19)	12
Section V - Disposition particulière (article 20)	12
CHAPITRE IV - INFORMATION ET CONTRÔLE (articles 21 à 23)	12
CHAPITRE V - INSERTION	13
Section I - Définition de l'insertion (article 24)	13
Section II - Information et consultation préalables (article 25)	14
Section III - Nombre maximal de tentatives et durée maximale de l'occupation dans l'insertion (article 26)	14
Section IV - Durée du contrat de travail intérimaire (article 27)	15
Section V - Garantie d'occupation (articles 28 à 30)	15
Section VI - Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion (articles 31 et 32)	16

CHAPITRE VI	-	CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE JOURNALIERS SUCCESSIFS	17
Section I	-	Définitions et conditions préalables (article 33)	17
Section II	-	Information, consultation et contestations	18
Sous-section I	-	Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale (articles 34 et 35)	18
Sous-section II	-	Utilisateur sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale (articles 36 à 38)	18
Sous-section III	-	Modalités d'application par les commissions paritaires (article 39)	19
Section III	-	Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs (article 40)	19
CHAPITRE VII	-	CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (article 41)	19
CHAPITRE VIII	-	DISPOSITIONS ABROGATOIRES (article 42)	20
CHAPITRE IX	-	DISPOSITIONS FINALES (article 43)	20
ANNEXE 1 :		TABLEAU DE CORRESPONDANCE	
ANNEXE 2 :		MODELE INDICATIF DE FORMULAIRE CONCERNANT LES CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS PAR TRANCHE	