

A V I S N° 2.310

Séance du mardi 19 juillet 2022

CCT n° 108 – Article 40 – Évaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs

x x x

3.054-1
3.105-2

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE ET RETROACTES

- A. 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.
- B. Le 23 janvier 2012, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont dégagé un accord de principe sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord comporte quatre volets, dont un engagement quant à l'encadrement des contrats de travail intérimaire journaliers successifs.
- C. La convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, modifiée par la convention collective de travail n° 108/2 du 24 juillet 2018, donne exécution à cet engagement au sein de son chapitre VI - Contrats de travail intérimaire journaliers successifs, articles 33 à 40. Cette convention collective de travail est accompagnée par l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 sur le travail intérimaire.

L'article 40 de cette convention collective de travail prévoit que les organisations signataires s'engagent à évaluer, tous les deux ans, le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs (CJS). Cette évaluation est réalisée notamment sur la base du rapportage trimestriel écrit des données de l'ONSS au Conseil national du Travail.

- D. L'avis du Conseil n° 2.091 du 24 juillet 2018 - Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, contient des engagements des interlocuteurs sociaux quant aux recours inappropriés aux CJS et des points d'action notamment quant au rôle de l'Inspection Contrôle des lois sociales (CLS).

- E. L'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 (page 41) prévoit que : « *Le travail intérimaire a le mérite de répondre rapidement et facilement aux besoins temporaires en personnel et de servir de tremplin vers un emploi permanent. Le gouvernement veut cependant éviter que les travailleurs intérimaires soient dépendants pendant de longues périodes de contrats journaliers successifs (avec le même utilisateur). L'utilisation abusive et excessive de ces contrats sera combattue, en concertation avec les partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels* ».
- F. Le Conseil a donc décidé de procéder à un nouvel exercice d'évaluation sur la base des données chiffrées de l'ONSS. Cet exercice démontre un effort des entreprises à réduire le recours aux CJS. Néanmoins, il a décidé de mieux encadrer celui-ci et il réaffirme vouloir combattre le recours inapproprié aux CJS. Il formule par conséquent des propositions concrètes, qu'il a pu développer grâce à la précieuse expertise de l'ONSS et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Au préalable, il entend rappeler un certain nombre de principes de base du système des CJS.

II. PRINCIPES DE BASE

- A. Le Conseil constate que les CJS restent un instrument important pour de nombreuses entreprises confrontées à des besoins de flexibilité. Les CJS permettent en effet aux entreprises belges de rester compétitives et de pouvoir faire face à une forte concurrence de l'étranger. En outre, les CJS rendent possible une réponse à l'imprévisibilité de la réalité économique découlant notamment de nouvelles formes de commerce et du « just-in-time », tout comme des périodes de crises, comme cela fut constaté lors de la crise sanitaire du coronavirus et de l'actuelle crise résultant de la guerre en Ukraine.

Les CJS permettent en outre d'éviter des pratiques illégales (notamment le travail non déclaré ou les faux indépendants), lesquelles sont favorisées par un manque de flexibilité.

- B. Le Conseil réaffirme son engagement répété au sein de ses avis antérieurs n° 1.807 du 17 juillet 2012 et n° 2.091 du 24 juillet 2018 d'encadrer le recours aux CJS lorsqu'ils ne sont pas utiles pour les entreprises et de les stimuler à s'orienter vers des contrats de travail intérimaire d'une durée plus longue ou d'autres types de contrats de travail. Dans ce cadre, il se réfère à son avis n° 2.091 susvisé dans lequel il précise que « *Les partenaires sociaux souscrivent au principe selon lequel le recours aux contrats journaliers successifs (CJS) doit être une exception pour des raisons économiques et ne peut pas être un modèle économique en soi afin de garantir la production / les services au sein d'une entreprise* ». Les CJS ne peuvent donc constituer un business model.

- C. Le Conseil indique avoir procédé à une nouvelle évaluation du recours aux CJS sur la base des données fournies par l'ONSS.

Ces données démontrent déjà une modification des mentalités et un effort des entreprises afin de réduire le recours aux CJS, voire à l'exclure. Toutefois, il a constaté que des recours inappropriés aux CJS subsistent.

- D. Les propositions formulées au sein du présent avis visent donc à écarter les recours inappropriés aux CJS qui existent encore. Le Conseil estime en effet pertinent d'élaborer un système de responsabilisation juridiquement adéquat, qui doit être simple, praticable et efficace, et qui suive la méthodologie de calcul suivie par l'ONSS, sur la base des données dont il dispose.

Ceci signifie que seuls les contrats de travail intérimaire journaliers (d'un jour) qui se suivent doivent être pris en considération. Les notions de « qui se suivent » et « contrats de travail intérimaire journaliers » sont donc unes et indivisibles.

Afin de prévenir un glissement non souhaité vers des contrats de travail intérimaire de deux jours, le Conseil s'engage à réfléchir à une mesure de référence pour monitorer l'éventuelle survenance d'un tel phénomène (voir le point III. 7). De même, les effets de glissements vers des CJS en dehors du secteur du travail intérimaire (prestés par des travailleurs non intérimaires) et donc illégaux, doivent être mesurés et combattus.

- E. Le Conseil estime que toutes les parties concernées, à savoir les entreprises de travail intérimaire, les utilisateurs, les intérimaires, les représentants des travailleurs dans les entreprises, mais également le Fonds social des travailleurs intérimaires et la Commission des Bons offices ainsi que les services d'Inspection, ont des intérêts et des responsabilités partagés quant à la mise en œuvre sur le terrain du système qu'il propose et qu'ils doivent respecter les engagements convenus et le cadre légal applicable.

- F. En outre, en lien avec les propositions concrètes qu'il formule en vue d'écarter l'usage inapproprié des CJS, le Conseil souligne qu'une simplification administrative forme une partie essentielle du système de responsabilisation qu'il préconise.

III. PROPOSITIONS CONCRETES DU CONSEIL

Le Conseil propose une responsabilisation automatique des utilisateurs qui recourent de façon inappropriée aux CJS. Celle-ci repose sur le paiement d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale en cas de dépassement de certains seuils de CJS (point A). Ce mécanisme doit être assorti d'une simplification administrative (point B.). Les secteurs ne peuvent pas déroger aux principes et exceptions du mécanisme de responsabilisation établi ci-après.

A. Responsabilisation par le paiement d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale en cas de dépassement, auprès d'un même utilisateur, de certains seuils de CJS, par travailleur intérimaire et par semestre

1. Champ d'application

a. Quant aux intérimaires

Le Conseil indique que ses propositions en vue d'une responsabilisation visent uniquement, comme indiqué au point II.D. ci-dessus, le recours à des travailleurs intérimaires liés à une entreprise de travail intérimaire par des CJS, tels qu'ils sont calculés par l'ONSS.

Les pensionnés, les flexi-jobbers et les travailleurs occasionnels (CP n° 144 de l'agriculture, CP n° 145 pour les entreprises horticolas et CP n° 302 de l'industrie hôtelière) sont exclus du système de responsabilisation de recours inapproprié aux CJS, visé par le présent avis.

b. Quant aux utilisateurs

Le Conseil indique que le système qu'il suggère s'applique à tous les utilisateurs occupant des intérimaires visés au point a. ci-dessus. L'ONSS doit donc être en mesure de connaître et d'identifier ces utilisateurs. A cet effet, un set de données pourra être ajouté à la DMFA des entreprises de travail intérimaire (voir le point 2 ci-dessous).

2. L'obligation de payer la cotisation spéciale à l'ONSS incombe à l'utilisateur

Le Conseil estime que c'est à l'utilisateur qu'il incombe de verser la cotisation spéciale à l'ONSS car c'est lui qui recourt à des CJS.

A cet effet, l'ONSS devra disposer des informations nécessaires. Dans ce but, les adaptations (ajouts de codes) indispensables devront être introduites dans les DMFA des entreprises de travail intérimaire, entre autres afin de permettre une identification des utilisateurs concernés. A cet égard, référence peut être faite à l'exercice en cours par l'ONSS et Fedris dans le cadre de la déclaration des risques aggravés en accidents du travail chez l'utilisateur. De cette manière, l'ONSS disposera de toutes les informations utiles pour s'adresser ensuite directement à l'utilisateur et/ou lui demander le versement de la cotisation spéciale.

3. Période de référence

Le Conseil estime que la période de référence doit consister en la période au cours de laquelle le dépassement de l'un ou l'autre seuil visé au point 4 est constaté. Il s'agit du semestre, calculé sur l'année calendrier, à savoir du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre.

4. Calcul de la cotisation spéciale

a. Principe

Le Conseil estime que la cotisation spéciale due doit se calculer tenant compte d'une progressivité du nombre de CJS au cours d'un semestre, pour un même travailleur intérimaire occupé chez le même utilisateur. Cette progressivité doit se concevoir comme une « échelle » composée d'échelons comprenant chacun des seuils et des montants de base à multiplier par le nombre de CJS auxquels il a été recouru au cours du semestre. Il est donc examiné, par utilisateur, si celui-ci, pour chaque travailleur intérimaire en CJS qu'il occupe, dépasse l'un ou l'autre de ces seuils au cours du semestre concerné.

Conformément à la méthodologie de calcul de l'ONSS, au cours d'une période de référence, chaque « période » de CJS est prise en compte en vue de ce calcul.

Cette échelle est la suivante :

Nombre de CJS/semestre/travailleur intérimaire/pour le même utilisateur	Cotisation spéciale à la sécurité sociale, en euros, par semestre et par travailleur intérimaire
0 – 39	0
40 – 59	10 x nombre CJS : minimum 400 euros maximum 590 euros
60 – 79	15 x nombre de CJS : minimum 900 euros maximum 1 185 euros
80- 99	30 x nombre de CJS : minimum 2 400 euros maximum 2 970 euros
100 et plus	40 x nombre de CJS : minimum 4 000 euros

En vue de ce calcul, un « compteur », tel que dans l'application student@work, pourrait être ajouté à l'application interim@work. Le Conseil demande à l'ONSS d'examiner cette possibilité, afin de permettre au travailleur et à l'employeur/à l'utilisateur de suivre le nombre de CJS prestés.

b. Remboursement de la cotisation spéciale dans des circonstances exceptionnelles

Le Conseil estime que dans des circonstances exceptionnelles dûment motivées, les utilisateurs redevables de la cotisation spéciale devraient pouvoir demander un remboursement de celle-ci, pour le semestre au cours duquel la circonstance exceptionnelle est survenue.

Les utilisateurs qui estiment être confrontés à une circonstance exceptionnelle, pourront ainsi introduire une demande d'examen de remboursement auprès de la Commission des Bons offices, après une information et une consultation du conseil d'entreprise, et à défaut de conseil d'entreprise, après information et consultation de la délégation syndicale dans les entreprises où ces organes sont installés.

Cette demande devra être accompagnée d'une part, de la preuve que l'information et la consultation ont eu lieu et d'autre part, d'un exposé des circonstances exceptionnelles et motivant les raisons pour lesquelles la cotisation de responsabilité ne serait dès lors pas due. A défaut de ces éléments, le dossier de demande ne sera pas considéré comme complet.

Les utilisateurs auront la possibilité d'être entendus par la Commission des Bons offices.

La Commission des Bons offices émettra un avis et le transmettra à l'ONSS qui prendra la décision juridique d'accorder ou non le remboursement, au sein de l'organe qu'il désignera et suivant la procédure qu'il établira.

5. Versement et affectation des montants issus de la cotisation spéciale

Le Conseil demande que les recettes de la cotisation spéciale soient versées à l'ONSS.

Une partie des recettes devrait être affectée à la perception de la cotisation spéciale par l'ONSS et la mise en place et la gestion par celui-ci du « compteur » dans l'application interim@work.

6. Entrée en vigueur opérationnelle

Le Conseil souhaite que le mécanisme de responsabilisation qu'il propose puisse entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Par conséquent, il demande que les mesures légales, réglementaires, budgétaires et opérationnelles nécessaires soient adoptées dans les meilleurs délais afin que ce système soit effectivement applicable dès le 1^{er} janvier 2023.

7. Suivi et monitoring

Le Conseil rappelle qu'il souhaite prévenir un glissement non voulu vers des contrats de travail intérimaire de deux jours et vers des CJS en dehors du secteur du travail intérimaire. A cette fin, il estime nécessaire d'assurer un suivi et un monitoring de l'éventuelle survenance de tels phénomènes (voir le point II.D).

Ainsi, il entend prévoir à partir de l'entrée en vigueur du nouveau système, un suivi (mesurage) et un monitoring de l'efficacité du nouveau système et des effets non voulus, afin de vérifier si de tels glissements se produisent ou non. Il devra porter sur des données globales ainsi que sur toutes les catégories de travailleurs intérimaires exclus du système de responsabilisation (pensionnés, flexi-jobbers et travailleurs occasionnels – voir le point III. A. 1.a) et les contrats de travail intérimaire de deux jours. Ce suivi et ce monitoring débiteront dès l'entrée en vigueur de la cotisation de responsabilisation, soit en principe le 1^{er} janvier 2023 (voir point 5). L'institution chargée du suivi et monitoring, ainsi que le financement sont évoqués au point 5 ci-dessus.

Un rapportage semestriel auprès du Conseil national du Travail sera assuré à l'occasion du rapport semestriel que l'ONSS réalise déjà quant à la simplification de l'administration sociale des employeurs (e-government).

En fonction des tendances qui pourraient apparaître du suivi (mesurage) et du monitoring, la partie la plus diligente au sein du Bureau exécutif du Conseil, demandera à ce dernier de décider de la suite à leur réserver et éventuellement de confier la mission à la Commission du Travail temporaire du Conseil d'examiner le dossier.

B. En parallèle à la responsabilisation - Mise en œuvre d'une simplification administrative – Adaptation de la procédure d'information et de consultation prévue par la convention collective de travail n° 108

Le Conseil estime que tout en maintenant les obligations d'informations et de consultations prévues par la convention collective de travail n° 108 précitée, certaines de leurs modalités peuvent être adaptées. Une convention collective de travail n° 108/3 doit donc être adoptée en vue d'introduire certaines précisions tandis que d'autres relèvent d'un engagement des interlocuteurs sociaux.

1. Modification de la convention collective de travail n° 108

Le Conseil rappelle que pour l'utilisateur ayant un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale, l'article 34 de la convention collective de travail n° 108 prévoit que 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.

Cette même disposition détermine les informations portant sur le semestre écoulé, devant être mises à la disposition du conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale. Parmi celles-ci, figure la preuve du besoin de flexibilité, étayée statistiquement et pouvant être complétée par des éléments qui démontrent que l'utilisateur a examiné des alternatives au recours à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs (article 34, § 1^{er}, 2^o).

Le Conseil estime qu'afin de permettre une simplification administrative, tout en maintenant les obligations en matière d'information et de consultation susvisées, cette disposition doit être complétée en indiquant que cette information statistique est fournie : « A 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 ».

Le Conseil souligne qu'il adoptera cette convention collective de travail modificative dès que le cadre légal et réglementaire aura été adopté et que le dispositif opérationnel nécessaire aura été mis en place.

2. Engagement des interlocuteurs sociaux

Le Conseil rappelle que l'article 36, § 3 de la convention collective de travail n° 108 précitée prévoit que lorsque l'utilisateur n'a pas de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale, des informations complémentaires sont fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices pour les intérimaires.

Il estime qu'afin de simplifier la procédure auprès de cette Commission des Bons offices, les organisations représentatives des travailleurs devraient avoir la possibilité de sélectionner, par semestre, maximum 30 dossiers de leur choix.
