

Le travail intérimaire

Qui embauche ?

- Les entreprises de travail agréées par les Gouvernements régionaux wallon, bruxellois et flamand ;
- Les agences de TRACE, société anonyme dont les actionnaires sont la Région Wallonne à raison de 80% ainsi que Ethias.

Pour faire appel au travail intérimaire, les entreprises utilisatrices doivent obtenir l'accord de la délégation syndicale ou, à défaut, celui de la commission paritaire¹ (CP) dont elles relèvent ou du Fonds Social pour les intérimaires, sauf en cas de remplacement d'un travailleur pour cause de suspension.

Attention : en cas de lock-out² ou de grève, une entreprise utilisatrice ne peut ni mettre ni maintenir au travail des intérimaires. L'agence d'intérim informe alors immédiatement les travailleurs intérimaires afin qu'ils puissent se réinscrire immédiatement au FOREM ou à l'ORBEM.

¹ Les Commissions Paritaires (au nombre d'environ 140) concluent, chacune pour leur secteur, des conventions collectives de travail (CCT) applicables au secteur qu'elles représentent. Elles sont composées paritairement de représentants de travailleurs et d'employeurs. Elles sont compétentes pour toutes les matières ayant trait à la législation du travail dans leur secteur. Chaque CP est présidée par un fonctionnaire du Ministère de l'Emploi et Travail.

² Fermeture provisoire décidée par l'employeur d'une entreprise afin d'amener son personnel à négocier dans une ambiance de conflit social défavorable aux travailleurs.

- Le travail intérimaire est dorénavant autorisé pour les ouvriers relevant de la compétence de la Commission Paritaire de la construction. Cette autorisation est uniquement valable pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail et en cas de surcroît temporaire de travail, selon les conditions et modalités fixées par la CP de la construction.
Les règles de procédure à respecter et de durée de travail temporaire ne s'appliquent pas.
- Le travail intérimaire est, par contre, toujours interdit dans les entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes relevant de la commission paritaire du transport.

Pour qui ?

Tout demandeur d'emploi qui désire effectuer un travail temporaire.

Quelle rémunération ?

- s'élève au moins à celle que tu aurais perçue en tant que travailleur permanent de qualification identique ou occupant les mêmes fonctions dans l'entreprise utilisatrice (avec une ancienneté zéro néanmoins) ;
- comprend toutes les primes¹ octroyées aux travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice en ce compris les chèques-repas ;
- comprend les frais de déplacement ;
- 11.08% minimum de précompte professionnel² sont déduits de ton revenu imposable ;
- en cas de suspension du contrat de travail (en cas de maladie, par exemple), tu as droit au salaire garanti.

Quel contrat ?

- Le type de contrat de travail

Le contrat de travail intérimaire se présente généralement sous la forme d'un contrat à durée déterminée.

Trois entités interviennent dans le cadre du travail intérimaire :

- Le travailleur intérimaire ;
- L'agence de travail intérimaire (ton employeur) ;
- L'entreprise utilisatrice (celle chez qui tu travailleras).

¹ Une prime de fin d'année t'est octroyée par le Fonds Social des travailleurs intérimaires. Elle s'élève à 8% du salaire brut gagné pendant la période de référence (du 1er avril au 31 mars). Elle est payée dans le courant du mois de décembre suivant, à condition que tu aies presté au moins 65 jours (78 jours en régime 6 jours/semaine) durant la période de référence.

² Il s'agit d'un minimum de précompte professionnel et donc si tu travailles toute l'année en tant qu'intérimaire, veille à ne pas dépenser tout ton salaire. Lors de l'exercice d'imposition sur les revenus perçus au cours de cette année-là, tu devras payer un supplément d'impôt.

Trois contrats se concluent :

- Deux contrats entre le travailleur intérimaire et l'agence de travail intérimaire : un contrat d'intention¹ (une fois par agence d'intérim) et un contrat de travail (lors de chaque mise au travail) ;
- Un contrat entre l'agence de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

- Les conditions du contrat

Le contrat avec l'agence de travail intérimaire doit préciser entre autres :

- Le nom de l'entreprise utilisatrice ;
- Le motif et la durée de l'occupation en tant qu'intérimaire avec notification des tranches d'ancienneté en vigueur dans l'entreprise pour une occupation jusqu'à six mois ;
- La clause d'essai éventuelle ;
- La qualité professionnelle de l'intérimaire ;
- La description de la fonction à exercer ;
- Le lieu et l'horaire de travail ;
- La rémunération brute convenue (hors pécule de vacances), les indemnités (frais de déplacement et primes) auxquelles il a droit ainsi que le mode de paiement ;
- La compagnie d'assurance contre les accidents de travail et le numéro de la police d'assurance ;
- Le nom de la commission paritaire de l'entreprise utilisatrice.

L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement. Ce constat aura lieu au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

Remarque :

Tu dois, par ailleurs, recevoir une communication écrite des mentions obligatoires du contrat entre l'agence de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début de ta mise au travail.

Si ces mentions changent, une copie du contrat doit te parvenir dans les 7 jours ouvrables à compter du début de ta mise au travail.

¹ Il s'agit plutôt d'une "déclaration d'intention", document dans lequel les parties expriment leur souhait de conclure un contrat de travail intérimaire.

1. Quelle durée ?

En ce qui concerne la durée du contrat, elle dépend du motif pour lequel tu es engagé :

Cas de figure	Durée
Remplacer un travailleur permanent - dont le contrat a pris fin ou a été rompu - dont le contrat est suspendu pour maladie, accident, crédit-temps	6 mois + prolongation de 6 mois avec l'accord de la délégation syndicale et information à l'Inspection des Lois Sociales. Durée de la suspension du contrat.
Répondre à un surcroît exceptionnel de travail	Durée à convenir lors de la demande, durée non limitée dans le temps, avec l'accord de la délégation syndicale et information à l'Inspection des Lois Sociales. Une prolongation de la durée est possible via une procédure particulière dans les entreprises sans délégation syndicale. La durée est alors de 6 mois avec prolongation possible de 12 mois.
Assurer un travail exceptionnel ¹	3 mois en général (pour certains travaux jusqu'à 12 mois). Tantôt l'accord de la délégation syndicale est nécessaire tantôt aucune procédure n'est requise.

- Une prolongation de la durée d'un travail intérimaire requiert la signature d'un nouveau contrat.
- Par dérogation, l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire peuvent conclure plusieurs contrats de travail successifs. Cette possibilité n'entraîne donc pas la signature d'un contrat à durée indéterminée.

¹ La notion de travaux exceptionnels a été élargie notamment dans le cadre de projets de formation afin de faciliter l'accès au marché de l'emploi et dans celui de projet d'accompagnement en cas de fermeture d'entreprise. Dans ces cas, la durée est de 6 mois renouvelable une fois.

2. Quelle clause d'essai ?

Sauf convention contraire¹, les 3 premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Durant cette période, chaque partie a donc la possibilité de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Une seule clause d'essai par mission² et par fonction est valable.

3. Quel préavis ?

Pour les deux parties concernées, celle qui rompt le contrat doit payer à l'autre une indemnité égale à la rémunération des jours restant à prester (sans toutefois dépasser le double de l'indemnité de préavis qui serait due en cas de rupture de contrat à durée indéterminée). L'entreprise de travail intérimaire peut, toutefois, en échange de l'indemnité offrir un travail de remplacement qui présente les mêmes avantages pécuniaires et les mêmes conditions de travail.

Quelles obligations ?

- Pour l'entreprise utilisatrice :
Elle t'informe et ne peut t'occuper que si tu remplis les conditions de formation appropriées à l'emploi proposé.
Elle est responsable de l'application de la législation en matière de réglementation et de protection du travail.
Elle a l'obligation de consacrer l'attention et les soins nécessaires à ton accueil et en particulier si tu es un jeune travailleur.
Tu travailles sous son autorité, sa surveillance et sa responsabilité. Les délégués CPPT³ (Comité de Prévention et de Protection au Travail) veillent à l'application des règles de sécurité.
Il lui revient la responsabilité de la fourniture et de l'entretien des vêtements de travail et des moyens de protection personnels appropriés.
- Pour l'entreprise de travail intérimaire :
Elle est tenue de refuser de mettre ses intérimaires à la disposition de l'utilisateur dont elle peut savoir qu'il ne respecte pas à l'égard de ses travailleurs intérimaires ses obligations dont celles en matière de prévention de la répétition des accidents de travail graves.
- Pour le travailleur intérimaire :
Tu dois nécessairement te réinscrire comme demandeur d'emploi au FOREM ou à l'ORBEM à la fin de ton contrat de travail à durée déterminée si celui-ci est d'une durée supérieure à 28 jours calendrier.
C'est l'entreprise de travail intérimaire, ton véritable employeur, qui doit te remettre les formulaires ad hoc (C4, ...).

¹ Les parties (le travailleur et l'agence de travail intérimaire) peuvent conclure une autre durée pour la période d'essai.

² Une mission peut comprendre plusieurs contrats de travail chez un même employeur. En conséquence, la clause d'essai ne s'applique que pour le premier contrat pour autant que la fonction ne change pas.

³ Un comité de prévention et de protection au travail doit être institué dans toutes les entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs. Il a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Quels avantages ?

Le travail intérimaire peut te permettre de t'orienter dans le monde du travail.
Il t'offre une expérience de travail supplémentaire.
Il peut parfois servir de tremplin à un emploi à contrat à durée indéterminée.

Quels inconvénients ?

C'est très souvent dans le cadre du travail intérimaire que l'on retrouve les plus mauvaises conditions de travail (risque accru d'accidents de travail en raison d'un manque de formation, flexibilité, ...).
Tu conserveras parfois pendant très longtemps un contrat de travail intérimaire avant d'obtenir un contrat de travail à durée indéterminée. Cette situation n'est pas favorable à l'élaboration de projets professionnels et personnels.
Enfin, tu peux subir plus de pression au travail car tu es plus facilement remplaçable.

Des questions supplémentaires ?

Pour plus d'informations, tu peux t'adresser aux Jeunesses Syndicales FGTB, tél 02/506 83 10 ou à la Ligne Rouge Intérim 0800/96546.

Editeur responsable

ASBL Jeunesses Syndicales FGTB
Rue Haute 42 - 1000 Bruxelles
j.s.fgtb@jeunes-fgtb.be

Graphisme

Nathalie Migliore
nathalie.migliore@swing.be

Juin 2005

