



CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS NOUVELLE RÉGLEMENTATION 01/10/2018 - Q&R



À la suite de l'accord qui a été conclu le 24/07/2018 au CNT, la nouvelle CCT est entrée en vigueur au 1/10/2018. Vous trouverez dans le présent document un récapitulatif des questions les plus fréquemment posées et des réponses à ces questions.

Contenu

1. Questions générales	_____	<u>p. 3</u>
2. Engagement global	_____	<u>p. 4</u>
3. Communication semestrielle d'informations (« full information »)	___	<u>p. 5</u>
A. Questions générales	_____	<u>p. 5</u>
B. Utilisateur avec conseil d'entreprise (CE) ou délégation syndicale (DS)	___	<u>p. 6</u>
C. Utilisateur sans conseil d'entreprise (CE) ou délégation syndicale (DS)	___	<u>p. 7</u>

1.

Questions générales

1. *Quand peut-on parler de contrats journaliers successifs (CJS) ?*

Un intérimaire travaille le lundi-mardi-mercredi, mais dans l'entreprise, on travaille toujours du lundi au vendredi inclus :

- peut-on parler de contrats journaliers successifs ?
- occupation à temps partiel ou à temps plein ?

Lorsqu'un intérimaire a à chaque fois un contrat journalier pour lundi-mardi-mercredi, ce sont bien entendu des contrats journaliers successifs. Il ne s'agit pas d'une occupation à temps partiel ; pour cela, il devrait avoir un contrat hebdomadaire avec des prestations à temps partiel. S'il a un contrat de trois jours pour lundi-mardi-mercredi, il n'y a pas de contrats journaliers successifs.

Un intérimaire avec des contrats journaliers à temps plein lundi-mardi-mercredi (donc pas toute la semaine), à chaque fois 8 heures. Dans l'entreprise, on travaille toujours du lundi au vendredi inclus.

Il s'agit là aussi de contrats journaliers successifs.

2. *Contrats journaliers successifs séparés par un week-end*

Pouvez-vous me rappeler la notion de « contrats journaliers combinés avec un week-end » ?

Exemple : un contrat est établi le vendredi pour l'intérimaire X + un autre contrat le lundi chez le même client pour cet intérimaire. Peut-on parler de contrats journaliers successifs ?

Effectivement, un week-end = jours habituels d'inactivité, donc il y a deux contrats journaliers successifs.

2. Engagement global

3. « *Le recours aux contrats journaliers successifs par les travailleurs qui en font eux-mêmes explicitement et volontairement la demande (éventuellement par écrit pour contrer les abus) (par exemple un pensionné qui vient quelques jours en renfort, un étudiant, un emploi d'appoint pendant le week-end...) n'est pas lié à la présente problématique.* »

Lorsqu'un(e) intérimaire déclare explicitement qu'il/elle souhaite travailler uniquement avec des contrats journaliers successifs parce qu'il/elle ne veut pas travailler en fixe, alors il n'y a pas de problèmes pour l'utilisateur ?

En effet. Nous conseillons cependant de conserver une preuve écrite du souhait formulé par l'intérimaire.

ATTENTION : l'avis du CNT cite l'exemple des étudiants et des pensionnés, mais les entreprises doivent tout de même pouvoir démontrer que les personnes concernées ont elles-mêmes demandé à travailler selon cette formule.

En ce qui concerne les travailleurs occasionnels, ils peuvent de toute façon travailler au maximum 2 jours successifs. D'autre part, les bureaux d'intérim sont obligés via la Dimona de travailler avec 2 contrats journaliers successifs. Comment ces contrats journaliers successifs doivent-ils être traités ?

L'ONSS nous a confirmé qu'il n'est en effet pas possible dans cette situation de faire un contrat de 2 jours via la Dimona ; ni le bureau d'intérim ni l'intérimaire n'ont donc le choix. Vu qu'il s'agit d'un recours involontaire aux contrats journaliers successifs, ces CJS relèvent, selon Federgon, de la même exception que celle qui s'applique pour les personnes qui demandent explicitement à travailler avec des contrats journaliers successifs.

3.

Communication semestrielle d'informations (« full information »)

A. QUESTIONS GÉNÉRALES

4. « Le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre écoulé. »

Comment calcule-t-on « le nombre de contrats journaliers successifs » ? Par exemple : CJ le vendredi + CJ le samedi : cela est-il considéré comme un seul contrat journalier successif ou comme deux contrats journaliers successifs ?

Article 33 § 1 de la CCT n° 108 : « 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. »

Dans l'exemple précité, il s'agit donc de deux contrats journaliers successifs, et ceux-ci relèvent du champ d'application des nouvelles dispositions. Un contrat journalier unique n'entre pas dans la définition.

Un intérimaire a travaillé 4 jours sous contrats journaliers du lundi au jeudi ; pour le reste, cet intérimaire travaille de temps en temps au cours de l'année avec des contrats journaliers ordinaires chez ce client. Pour les informations à fournir, cet intérimaire est alors comptabilisé comme un intérimaire qui a travaillé avec des contrats journaliers successifs ? C'est bien cela ?

Oui, les dispositions s'appliquent à partir de 2 contrats journaliers successifs, une fois suffit. Mais, les contrats journaliers ordinaires ne doivent naturellement pas être mentionnés dans la déclaration.

Un intérimaire travaille chaque semaine de manière flexible, par exemple selon le schéma suivant :

semaine 1 : lundi - mardi - mercredi contrats journaliers

semaine 2 : lundi - jeudi - vendredi contrats journaliers

semaine 3 : mardi - jeudi - vendredi contrats journaliers

L'entreprise travaille du lundi au samedi.

Cet intérimaire travaille-t-il avec des contrats journaliers successifs ?

Oui, à partir de 2 contrats journaliers successifs. Pour cet exemple concret, cela veut dire :
1ère semaine : 3 CJS ; 2ième semaine : 2 CJS ; 3ième semaine : 2 CJS.

B. UTILISATEUR AVEC CONSEIL D'ENTREPRISE (CE) OU DÉLÉGATION SYNDICALE (DS)

5. *« Une fois au début de chaque semestre, les informations suivantes, portant sur le semestre écoulé, seront donc mises à disposition, et ce quelle que soit la date concrète de la concertation sociale dans l'entreprise de l'utilisateur. »*

Ces listes doivent-elles être disponibles au bureau d'intérim ou bien est-ce le client qui doit prévoir ces listes ?

C'est le client qui doit prévoir ces listes pour les transmettre à son CE/sa DS, mais le client demandera peut-être des informations à son/ses bureau(x) d'intérim. Dans un souci de simplification administrative pour les bureaux d'intérim, nous avons fait en sorte que cet exercice ne doive être effectué qu'une fois par semestre ; donc que l'utilisateur ait un CE en janvier ou en juin, les informations restent les mêmes.

6. *« La preuve du besoin de flexibilité, qui doit être apportée par l'utilisateur, doit désormais être étayée statistiquement et peut être complétée par des éléments qui démontrent que l'utilisateur a examiné des alternatives au recours à des contrats journaliers successifs. »*

Est-ce le client qui doit apporter ces informations complémentaires, ou bien nos listes qui sont déjà envoyées mensuellement au Fonds social doivent-elles être complétées avec ces informations ?

Ce complément d'informations doit être apporté intégralement et uniquement par le client. C'est en effet lui et lui seul qui a une vue sur le besoin de flexibilité dans son entreprise, sur les données statistiques qui prouvent ce besoin et sur les alternatives éventuelles. Ces informations ne doivent pas être mentionnées sur les listes du Fonds (uniquement le nombre de CJS et le nombre d'intérimaires).

Il faut faire une distinction entre la liste des motifs (voir question 9) et les informations relatives aux CJS.

7. *« À la demande expresse des représentants des travailleurs de l'entreprise, ceux-ci sont également informés du nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs (2-15, 16-30, 31-45, +45/semestre). »*

Qui doit pouvoir fournir cette liste : le client ou le bureau d'intérim ?

C'est toujours le client qui devra fournir ces informations (éventuellement via le formulaire type), mais le client fera peut-être appel à son/ses bureau(x) d'intérim afin de rassembler les informations de base à propos des tranches.

8. « *Sur la base des informations semestrielles, une consultation annuelle sera organisée au sein du comité d'entreprise ou de la délégation syndicale de l'utilisateur à propos du recours aux contrats journaliers successifs. Cette consultation coïncidera avec l'un des deux moments d'information semestriels.* »

Qui doit pouvoir fournir cette liste : le client ou le bureau d'intérim ?

C'est le client qui doit prévoir ces listes pour les transmettre à son CE/sa DS, mais le client demandera peut-être des informations à son/ses bureau(x) d'intérim. La consultation du CE/de la DS est bien entendu entièrement du ressort du client.

C. UTILISATEUR SANS CONSEIL D'ENTREPRISE (CE) OU DÉLÉGATION SYNDICALE (DS)

9. « *La CCT n° 108/2 stipule que les mêmes informations que celles qui sont prévues pour les utilisateurs ayant un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale (voir ci-dessus) sont également mises à la disposition des syndicats par le Fonds social pour les intérimaires, pour chaque utilisateur concerné à une fréquence semestrielle. Chaque entreprise de travail intérimaire fournit à cet effet les données nécessaires au Fonds social.* »

Le « reporting mensuel » pour les entreprises utilisatrices sans délégation syndicale reste-t-il toujours d'actualité ?

Il ne s'agit plus d'un reporting mensuel, mais d'une obligation d'information semestrielle. Le nouveau « template » a déjà été diffusé par l'intermédiaire de Federgon et est maintenant disponible sur le site Internet du Fonds social. Les listes doivent être rentrées pour le 31/01/20XX et le 31/07/20XX.

ATTENTION : il ne s'agit pas de la liste concernant les motifs, uniquement de la liste « contrats journaliers successifs ».

ATTENTION : régime de transition. La première liste doit être rentrée pour le 31/01/2019, mais elle portera uniquement sur le 4^{ième} trimestre 2018, étant donné que la CCT est entrée en vigueur au 01/10/2018.

Si oui, est-ce toujours bien pour le 20 du mois suivant qu'on doit envoyer cela au Fonds social ?

Non, ça c'est pour la liste sur les motifs. Pour les contrats journaliers, il y avait un autre délai, mais cet article a disparu de la nouvelle CCT 108/2.

Ce reporting semestriel pour les utilisateurs sans délégation syndicale inclut-il tous les contrats journaliers successifs quel que soit le motif du contrat ?

Tous les contrats journaliers successifs et tous les motifs.

Est-ce que la liste doit reprendre uniquement les sociétés pour lesquelles nous avons établi des contrats avec des motifs autre que le remplacement ?

Non, cela vaut uniquement pour la liste des motifs ; à côté de cette liste, il y en a une autre pour toutes les entreprises sans CE ou DS utilisant des contrats journaliers successifs, et là on ne tient pas compte du motif. Donc, les contrats journaliers successifs avec motif « remplacement » doivent être mentionnés (même si pour le remplacement, on n'utilise pas souvent des contrats journaliers).

Ce reporting semestriel, c'est bien juste deux nombres à transmettre au Fonds social ? Pas besoin de précisions supplémentaires comme le nom de l'utilisateur, la commission paritaire ou autres ?

Vous pouvez trouver le formulaire type en annexe à la brochure, et aussi sur le site Internet du Fonds social.

Les étudiants, les pensionnés venant en renfort, ... qui demandent eux-mêmes explicitement des contrats journaliers, doivent-ils être inclus dans l'obligation d'information semestrielle ?

Oui, l'obligation d'information semestrielle vaut pour tous les contrats journaliers successifs (donc aussi pour les catégories d'intérimaires qui ont demandé eux-mêmes explicitement des contrats journaliers et qui ont éventuellement signé un document écrit en ce sens).



Tour & Taxis - Royal Depot
Avenue du Port 86c (bte 302)
1000 Bruxelles

T 02 203 38 03
legal@federgon.be

 [@FEDERGON](https://twitter.com/FEDERGON)
WWW.FEDERGON.BE