

# CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS

Nouvelle réglementation. Vue d'ensemble des principales modifications.

- Contrats journaliers successifs  $\neq$  contrats journaliers ordinaires
- **Les contrats journaliers successifs sont autorisés**, mais il faut pouvoir prouver un besoin de flexibilité
- Le client/utilisateur doit **prouver le besoin de flexibilité**. Le besoin de flexibilité doit découler de l'une des causes suivantes :
  - lorsque le volume de travail chez le client/utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ;
  - ou lorsque le volume de travail fluctue fortement chez le client/utilisateur ;
  - ou lorsque le volume de travail est lié à la nature de la mission.



**NOUVEAU** - Un **engagement global** pour parvenir à une diminution de 20% sur une période de deux ans

**NOUVEAU** - Pour pouvoir recourir à des contrats journaliers successifs, le client/utilisateur et son entreprise de travail intérimaire doivent respecter une **procédure particulière d'information et de consultation** :

**A. S'il y a un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale dans l'entreprise utilisatrice**, celle-ci doit respecter les obligations suivantes :

- Fournir des informations semestrielles :
  - le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent ;
  - le nombre d'intérimaires qui ont été occupés avec des contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent.
- Organiser une consultation annuelle sur :
  - le recours aux contrats journaliers successifs ;
  - la motivation pour continuer d'y avoir recours.

**B. S'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise utilisatrice**, l'entreprise de travail intérimaire doit transmettre les informations qu'elle a reçues du client/utilisateur au Fonds Social pour les Intérimaires :

- Informations semestrielles :
  - le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent ;
  - le nombre d'intérimaires qui ont été occupés avec des contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent ;
- dates fixes (31/01 et 31/07).

- **Sanction** : deux semaines de salaire



**NOUVEAU** - Une **évaluation bisannuelle** sera réalisée au sein du Conseil National du Travail

**NOUVEAU** - Rôle de l'Inspection Contrôle des Lois Sociales :

- contrôler si les informations obligatoires ont été fournies ;
- et si la discussion annuelle avec les représentants des travailleurs a été organisée.

