



Contrats journaliers successifs dans le cadre du travail intérimaire

Mode d'emploi pour le client-utilisateur

Nouvelle réglementation

à partir du 01/01/2023

Table des matières

1.	Contrats journaliers successifs vs. contrats journaliers ordinaires	P 4
2.	Les contrats journaliers successifs sont autorisés, mais il faut pouvoir prouver un besoin de flexibilité	P 5
3.	Le client doit prouver le besoin de flexibilité	P 5
4.	Principes de base régissant le recours aux contrats journaliers successifs	P 8
5.	Pour pouvoir recourir à des contrats journaliers successifs, l'utilisateur et son entreprise de travail intérimaire doivent respecter une procédure particulière d'information et de consultation	P 10
6.	Responsabilisation de l'utilisateur en ce qui concerne le recours aux contrats journaliers successifs	P 18
7.	Monitoring d'autres constructions	P 21
8.	Sanction	P 23
9.	Les Commissions Paritaires des secteurs n'ont qu'une compétence limitée	P 23
10.	Une évaluation bisannuelle sera effectuée au Conseil National du Travail	P 24
11.	Rôle de l'Inspection Contrôle des lois sociales	P 24
12.	Check-list	P 25
	Annexe	P 26

Introduction

En mai 2017, le ministre du Travail a demandé aux partenaires sociaux siégeant au Conseil national du travail (CNT) de procéder à une évaluation approfondie du système des contrats journaliers successifs dans le cadre du travail intérimaire.

À l'issue d'une longue période de négociations, un accord a été trouvé en juillet 2018. Cet accord a servi de base pour la CCT 108/2¹, qui est entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2018.

L'une des dispositions convenues à l'époque concerne l'engagement global de parvenir, sur une période de deux ans, à une diminution de 20% de la part des contrats journaliers successifs par rapport au nombre total de contrats de travail intérimaire (voir p. 6).

Les partenaires sociaux ont en outre convenu d'une procédure particulière d'information et de consultation à respecter par les entreprises utilisatrices (voir p. 8).

L'évaluation bisannuelle réalisée par les partenaires sociaux au Conseil national du travail² en 2020 a permis de mettre en évidence un changement des mentalités en ce qui concerne le recours aux contrats journaliers successifs. Dans la foulée, un certain nombre d'adaptations ont été décidées³, dont l'introduction d'une cotisation de responsabilisation (voir p. 17) et la simplification de la procédure administrative (voir p. 10).

Cette brochure est conçue pour servir de mode d'emploi dans le cadre du recours aux contrats journaliers successifs. Toutes les modifications et adaptations par rapport à la précédente réglementation sont, pour votre facilité, indiquées en bleu et signalées par l'icône suivante :

¹ Avis n°2.091, 24 juillet 2018 et adaptation de la CCT n° 108 – (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2091.pdf>) ; Convention collective de travail adaptant la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, 24 juillet 2018 ([http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-108-02-\(24-07-2018\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-108-02-(24-07-2018).pdf)).

² Article 40 de la CCT 108 du 16 juillet 2013.

³ Avis n° 2.310, 19 juillet 2022 – (<https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2310.pdf>).



1. Contrats journaliers successifs vs. contrats journaliers ordinaires

Les contrats journaliers ordinaires sont autorisés sans aucune procédure ni obligation d'information.

D'autre part, l'utilisation des contrats journaliers **successifs** est autorisée à condition de pouvoir prouver un besoin de flexibilité.

Les contrats de travail intérimaire journaliers successifs sont définis comme « *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.* »

La notion de « jour habituel d'inactivité » concerne les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise du client ou dans l'une de ses divisions, et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement.

Exemple 1 : Un intérimaire travaille à temps partiel et ne fournit pas de prestations le mardi. Des contrats journaliers le lundi et le mercredi ne seront pas considérés comme des contrats journaliers successifs si la division où l'intérimaire travaille est active le mardi.

Exemple 2 : La division où l'intérimaire est employé est toujours fermée le jeudi. Des contrats journaliers le mercredi et le vendredi seront considérés comme des contrats journaliers successifs.

2. *Les contrats journaliers successifs sont autorisés, mais il faut pouvoir prouver un besoin de flexibilité*

Il est indiqué dans la CCT 108 que des **contrats** de travail intérimaire **journaliers successifs** chez un même utilisateur ne sont autorisés que dans la mesure où le **besoin de flexibilité** justifiant le recours à des contrats journaliers successifs est prouvé par ledit utilisateur.

3. *Le client doit prouver le besoin de flexibilité*

L'interprétation de la notion de « besoin de flexibilité » est large.

À la suite de l'accord du 24 juillet 2018, la notion a été adaptée (voir mots en gras et soulignés)

« 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. »⁴

L'idée qui sous-tend cette adaptation du texte est que le nombre de contrats journaliers successifs doit être proportionné par rapport au besoin démontré de flexibilité. Par exemple, un utilisateur ne peut pas demander des contrats journaliers successifs pour tous ses travailleurs intérimaires s'il ne peut démontrer qu'un besoin limité de flexibilité.

⁴ Article 33, §3 de la CCT n°108.

Le besoin de flexibilité doit découler de l'une des causes suivantes :

- **lorsque le volume de travail chez le client dépend en grande partie de facteurs externes ;**

Il peut s'agir de facteurs climatologiques, mais également d'autres facteurs externes comme un volume très variable de la demande des clients des entreprises et un volume variable des livraisons des fournisseurs.

Exemple : l'entreprise qui se charge de l'emballage de certains produits ne pourra les conditionner que lorsque la livraison aura été effectuée.

- **ou lorsque le volume de travail fluctue fortement chez le client ;**

Cela peut notamment être le cas lorsque les commandes arrivent de manière fluctuante.

Exemple : Dans le secteur logistique, le planning est souvent fait l'après-midi pour le lendemain. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'on dispose des commandes pour le lendemain et que l'on peut planifier les effectifs nécessaires.

- **ou lorsque le volume de travail est lié à la nature de la mission.**

Certaines missions sont toujours de courte durée et justifient donc le besoin de flexibilité.

Exemple : Pour l'enregistrement d'un spot publicitaire, un jour de travail est nécessaire. Mais il est possible qu'un autre spot soit enregistré le jour suivant. La nature de la mission justifie le recours à des contrats journaliers successifs.

4. Principes de base régissant le recours aux contrats journaliers successifs

L'engagement, repris dans l'accord du 24 juillet 2018, est **la responsabilité de chaque entreprise** et se manifeste par plusieurs mesures⁵ :

1. Avant tout, l'objectif est de parvenir, à partir de 2018, à une **diminution importante** de la part des contrats journaliers successifs dans le nombre total de contrats de travail intérimaire. À cet effet, il est prévu une diminution macroéconomique globale de cette part de 20%, échelonnée sur deux ans en 2018 et 2019.
2. En outre, on luttera contre le recours inapproprié aux contrats journaliers successifs en **lançant un appel** à tous les acteurs pour qu'ils respectent strictement les engagements et procédures prévus dans la convention collective n° 108. La faisabilité d'une réduction doit toujours être examinée au niveau de l'entreprise, en tenant compte de l'activité spécifique de celle-ci, et doit être concertée avec la délégation syndicale, s'il y en a une.
3. Il a également été convenu que le recours aux contrats journaliers successifs doit rester une **exception** pour des raisons économiques et ne peut donc **pas** être un **modèle économique** en soi.



Les partenaires sociaux siégeant au Conseil national du travail réaffirment en 2022 les principes de base suivants :

⁵ Avis n°2.091, 24 juillet 2018, CCT n°108 – Article 40 - Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2091.pdf>).

1. Les contrats journaliers successifs sont, pour de nombreuses entreprises ayant besoin de flexibilité, un outil important qui permet aux entreprises belges de rester compétitives et d'affronter la forte concurrence étrangère.

Grâce aux contrats journaliers successifs, les entreprises ont la possibilité de faire face aux aléas de la réalité économique, qui sont liés notamment aux nouvelles formes de commerce et au « just-in-time », mais aussi aux périodes de crise, comme la crise sanitaire du coronavirus et la crise actuelle résultant de la guerre en Ukraine. Les contrats journaliers successifs permettent également de prévenir certaines pratiques illégales, qui sont favorisées par un manque de flexibilité.

2. Le recours aux contrats journaliers successifs doit rester une exception justifiée par des raisons économiques et ne doit donc pas constituer un modèle économique en soi.
3. Il ressort clairement de l'évaluation de la période 2018 et 2019 que les mentalités ont évolué au sein des entreprises et que celles-ci ont fourni des efforts pour réduire l'utilisation des contrats journaliers successifs, mais il n'en demeure pas moins qu'il subsiste encore, dans certains cas, une utilisation inappropriée des contrats journaliers successifs, à laquelle le CNT souhaite mettre fin en instaurant un système de responsabilisation.

5. *Pour pouvoir recourir à des contrats journaliers successifs, l'utilisateur et son entreprise de travail intérimaire doivent respecter une procédure particulière d'information et de consultation*
-

Il est introduit une procédure particulière d'information et de consultation qui diffère selon que l'entreprise utilisatrice dispose ou non d'un conseil d'entreprise (ou d'une délégation syndicale) :

SI L'UTILISATEUR DISPOSE D'UN CONSEIL D'ENTREPRISE OU D'UNE DELEGATION SYNDICALE :

1. Le conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est informé(e) **chaque semestre** par l'utilisateur à propos du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

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 :

- le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent ;
- le nombre de travailleurs intérimaires qui ont été occupés avec des contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent.

Voici un certain nombre de points d'attention importants dont doivent tenir compte les clients-utilisateurs :

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.

Cela signifie que chaque utilisateur qui fait appel à des contrats journaliers successifs doit, au début de chaque semestre, fournir un document justificatif, sur base de tous les moyens de preuve disponibles, portant sur le recours aux contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent. Pour la sanction (deux semaines de salaire), voir page 14 de cette brochure.



À partir du 1^{er} janvier 2023, dans un souci de simplification administrative, ces informations statistiques seront fournies uniquement à la demande expresse des représentants syndicaux siégeant au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale. Une CCT modificative sera élaborée à ce sujet, une fois que le cadre législatif et réglementaire aura été adopté et que les modalités d'exécution auront été introduites.

Le document justificatif doit :

- préciser **l'origine** du besoin de flexibilité, qui peut être démontré par tous les moyens de preuve possibles étant qu'il s'agit d'une question de fait ;
- contenir également une **justification statistique** des circonstances pour lesquelles le recours aux contrats journaliers successifs est jugé nécessaire, avec éventuellement aussi des éléments démontrant que l'on a recherché des alternatives aux contrats journaliers successifs ;

- par justification statistique, on entend toute statistique pertinente, telle que par exemple un résumé des commandes, un aperçu du nombre de clients, un aperçu des livraisons, un aperçu des marchandises entrantes livrées par les fournisseurs, ...
- être établi à temps de manière à ce que l'utilisateur puisse informer semestriellement son conseil d'entreprise ou sa délégation syndicale.

Attention : une entreprise de travail intérimaire n'a ni l'obligation ni la compétence de juger en la matière !

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/semestre
- 16-30/semestre
- 31-45/semestre
- +45/semestre

Ces informations restent toujours collectives et non nominatives. L'utilisateur peut à cet effet utiliser le modèle de formulaire non obligatoire (voir annexe à la fin de la brochure). Néanmoins, si l'utilisateur fait usage d'un système de communication propre à l'entreprise, il devra inclure les rubriques qui figurent dans le modèle de formulaire mis à sa disposition.

Attention : une entreprise de travail intérimaire n'a ni l'obligation ni la compétence de juger en la matière !

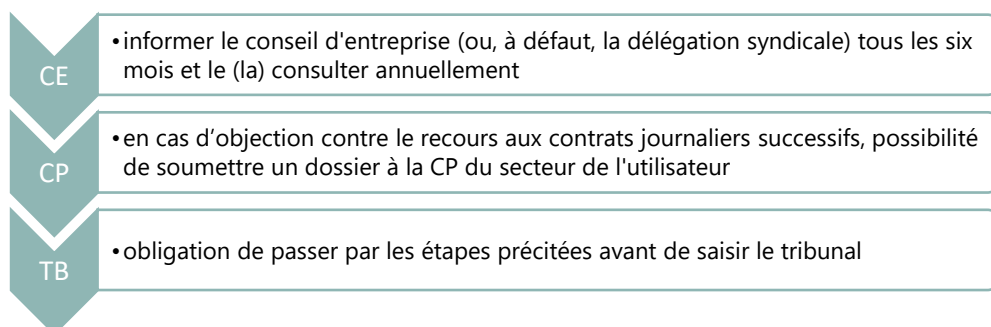
2. Sur la base des informations semestrielles, une **consultation annuelle** sera organisée au sein du comité d'entreprise ou de la délégation syndicale de l'utilisateur, comme c'était déjà le cas auparavant. Cette consultation portera, d'une part, sur le recours aux contrats journaliers successifs et, d'autre part, sur la motivation pour continuer d'y avoir recours et coïncidera avec l'un des deux moments d'information semestriels.

3. En cas d'objections au sein du conseil d'entreprise (ou, à défaut, de la délégation syndicale) contre le recours aux contrats journaliers **successifs**, un dossier individuel peut être soumis à la **Commission Paritaire (bureau de conciliation) du secteur dont l'entreprise du client-utilisateur relève**.

Les objections formulées par le conseil d'entreprise (ou, à défaut, par la délégation syndicale) doivent concerner la preuve du besoin de flexibilité. La Commission paritaire ne peut s'exprimer à propos de dossiers individuels et ne peut donner des interprétations que conformément au cadre imposé par la CCT conclue au CNT. Les Commissions paritaires ne peuvent donc pas porter atteinte au principe suivant lequel les contrats journaliers (successifs) sont autorisés. Elles ne peuvent imposer aucune limitation supplémentaire ni introduire d'autres points d'une portée générale.

Exemple: une CP ne peut par exemple pas imposer une limitation à cinq contrats journaliers successifs.

4. Il est obligatoire de suivre la procédure de concertation précitée avant de pouvoir saisir le **tribunal** (TB).



SI L'UTILISATEUR N'A PAS DE CONSEIL D'ENTREPRISE OU DE DELEGATION SYNDICALE :

1. 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 et avec la même périodicité (cà chaque semestre)⁶. L'entreprise de travail intérimaire fournit à cet effet les informations nécessaires suivantes au Fonds social :

- Le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent.
- Le nombre de travailleurs intérimaires qui ont été occupés avec des contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent.

Ces informations seront transmises au Fonds social par les entreprises de travail intérimaire au plus tard aux dates suivantes :

- 1^{er} semestre : 31/07
- 2^e semestre (et T4 2018) : 31/01

Vous trouverez en annexe le modèle que les entreprises de travail intérimaire peuvent utiliser pour transmettre les informations précitées au Fonds social.

⁶ Article 36 de la CCT n° 108.

En outre, le client-utilisateur doit rédiger un document reprenant les causes du besoin de flexibilité, la justification statistique et éventuellement l'analyse démontrant qu'il n'y a pas d'autre solution que de travailler avec des contrats journaliers successifs.

Cela signifie que chaque utilisateur qui fait appel aux contrats journaliers successifs doit, au début de chaque semestre, établir un **document** concernant le recours aux contrats journaliers successifs au cours du semestre précédent. Pour la sanction (deux semaines de salaire), voir page 14 de cette brochure.

Ce document justificatif doit :

- préciser **l'origine** du besoin de flexibilité, qui peut être démontré par tous les moyens de preuve possibles étant qu'il s'agit d'une question de fait ;
- contenir également une **justification statistique** des circonstances pour lesquelles le recours aux contrats journaliers successifs est jugé nécessaire, avec éventuellement aussi des éléments démontrant que l'on a recherché des alternatives aux contrats journaliers successifs ;
 - par justification statistique, on entend toute statistique pertinente, telle que par exemple un résumé des commandes, un aperçu du nombre de clients, un aperçu des livraisons, un aperçu des marchandises entrantes livrées par les fournisseurs, ...
- être établi à temps de manière à pouvoir, faute de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, être transmis **immédiatement** par l'intermédiaire de l'entreprise de travail intérimaire à la Commission de Bons Offices du secteur de l'intérim.

Attention : une entreprise de travail intérimaire n'a ni l'obligation ni la compétence de juger en la matière !

Par l'intermédiaire de la Commission de Bons Offices, les syndicats peuvent aussi être informés, à leur demande expresse, à propos du nombre de travailleurs intérimaires par tranche de contrats journaliers successifs dans une entreprise déterminée :

- 2-15 / semestre
- 16-30 / semestre
- 31-45 / semestre
- +45 / semestre

Ces informations restent toujours collectives et non nominatives.

Sur le plan pratique, la Commission de Bons Offices demandera ces informations à l'entreprise de travail intérimaire, qui transmettra à son tour la demande au client-utilisateur. L'utilisateur peut communiquer sa réponse au moyen du modèle de formulaire non obligatoire (cf. annexe à la fin de la brochure). Néanmoins, si l'utilisateur fait usage d'un système d'information propre à l'entreprise, il devra inclure les rubriques qui figurent dans le modèle de formulaire mis à sa disposition.



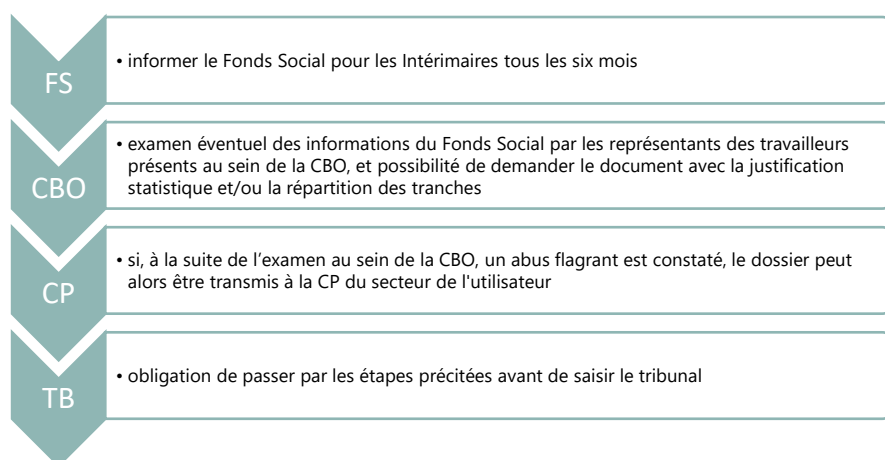
Les organisations représentatives des travailleurs devront sélectionner en Commission de Bons Offices au maximum 30 dossiers de leur choix par semestre.

2. Si l'examen d'un dossier individuel au niveau de la **Commission de Bons Offices** (CBO) révèle une situation d'abus flagrant, ce dossier individuel peut être soumis à la

Commission Paritaire (bureau de conciliation) du secteur dont le client-utilisateur relève, où l'on tentera de trouver un compromis.

Nous tenons à rappeler ici qu'au niveau de la Commission de Bons Offices, c'est bien à l'utilisateur de communiquer les explications requises à l'entreprise de travail intérimaire. Il n'appartient pas à l'entreprise de travail intérimaire de fournir une justification à la place du client. La justification du recours aux contrats journaliers successifs est de la responsabilité du client. Le rôle de l'entreprise de travail intérimaire se limite ici à transmettre les informations du client à la Commission de Bons Offices.

3. Là aussi, il est obligatoire de suivre la procédure de concertation précitée avant de pouvoir saisir le **tribunal** (TB).



6. *Responsabilisation de l'utilisateur en ce qui concerne le recours aux contrats journaliers successifs*



Les clients qui font un usage abusif des contrats journaliers successifs seront automatiquement tenus responsables par l'ONSS et devront s'acquitter d'une cotisation spéciale à la sécurité sociale en cas de dépassement de certains seuils.

A/ À qui cela s'applique-t-il ?

La cotisation de responsabilisation concerne exclusivement le recours à des travailleurs intérimaires qui sont liés à une entreprise d'intérim sur la base de contrats journaliers successifs tels que calculés par l'ONSS.

Les pensionnés, les travailleurs flexi-job et les travailleurs occasionnels (CP n° 144 de l'agriculture, CP n° 145 de l'horticulture et CP n° 302 de l'hôtellerie) sont exclus du système de responsabilisation.

Le système s'applique en outre à tous les utilisateurs qui emploient des intérimaires.

B/ L'adaptation de la DmfA

L'obligation de payer la cotisation ONSS spéciale incombe à l'utilisateur, qui doit s'acquitter de cette cotisation spéciale directement auprès de l'ONSS. A cette fin, l'ONSS doit disposer des informations permettant de procéder aux adaptations requises, à savoir l'ajout de certains codes dans la DmfA des entreprises d'intérim, entre autres pour pouvoir identifier les utilisateurs concernés.

C/ Calcul de la cotisation spéciale

La cotisation spéciale est calculée de manière progressive, en fonction du nombre de contrats journaliers successifs au cours d'une période de référence, pour un même travailleur intérimaire occupé chez un même utilisateur.

La période de référence est la période au cours de laquelle le dépassement de l'un des seuils indiqués ci-dessous est constaté, à savoir un semestre calculé sur l'année civile, c'est-à-dire :

- du 1^{er} janvier au 30 juin et
- du 1^{er} juillet au 31 décembre.

Le calcul progressif est effectué selon une « échelle » dont les échelons sont composés de seuils et de montants de base, à multiplier par le nombre de contrats journaliers successifs au cours du semestre.

L'ONSS vérifiera donc pour chaque utilisateur si, pour chaque travailleur intérimaire ayant des contrats journaliers successifs, l'utilisateur a dépassé un de ces seuils au cours du semestre concerné.

Conformément à la méthode de calcul de l'ONSS, chaque « période » de contrats journaliers successifs (CJS) est prise en compte pour ce calcul au cours d'une période de référence.

L'« échelle » se présente comme suit :

Nombre de CJS / semestre / intérimaire / pour le même utilisateur	Cotisation spéciale à la sécurité sociale en euros, par semestre et par intérimaire
0 – 39	0
40 – 59	10 x nombre de 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

Pour ce calcul, un « compteur » similaire à celui de l'application student@work pourrait être ajouté à l'application interim@work. L'ONSS examinera cette possibilité afin que tant le travailleur intérimaire que l'employeur et l'utilisateur puissent consulter le nombre de contrats journaliers successifs prestés. La cotisation elle-même reviendra à l'ONSS, qui pourra l'utiliser pour financer les modifications à apporter dans le domaine informatique.

D/ Remboursement de la cotisation spéciale dans des circonstances exceptionnelles

Les utilisateurs qui doivent s'acquitter de la cotisation spéciale ont la possibilité de solliciter le remboursement de cette cotisation pour le semestre au cours duquel une circonstance exceptionnelle s'est produite.

L'utilisateur qui estime être confronté à une circonstance exceptionnelle peut introduire auprès de la Commission de Bons Offices une demande en vue d'obtenir un remboursement, après information et 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 existent.

Cette demande doit être accompagnée :

- de la preuve que l'information et la consultation ont eu lieu, et
- d'une explication des circonstances exceptionnelles et des raisons pour lesquelles la cotisation de responsabilisation n'est pas due.

Les utilisateurs auront la possibilité d'être entendus par la Commission de Bons Offices. La Commission de Bons Offices rendra un avis et le transmettra à l'ONSS qui prendra la décision juridique d'accorder ou non le remboursement, au sein de l'organe désigné par l'ONSS et selon la procédure établie par l'ONSS.

E/ Entrée en vigueur opérationnelle

Ce système est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. L'ONSS facturera la cotisation de responsabilisation pour la première fois d'ici la fin de l'année 2023.

7. Monitoring d'autres constructions



Dans le contexte des mesures précitées, il convient d'éviter un glissement indésirable vers des contrats journaliers successifs prestés en dehors du secteur de l'intérim. D'autre part, le CNT souhaite également éviter un glissement vers des contrats d'intérim de deux jours.

L'émergence éventuelle de tels phénomènes doit être surveillée et contrôlée. Dès l'entrée en vigueur du nouveau système, il faudra instaurer un suivi et une surveillance de l'efficacité du nouveau système et des effets indésirables, afin de vérifier si de tels glissements se produisent ou non. Ce suivi devra porter sur les données globales, ainsi que sur toutes les

catégories de travailleurs intérimaires exclues du système de responsabilisation (pensionnés, travailleurs flexijobs et travailleurs occasionnels) et sur les contrats d'intérim de deux jours. Ce suivi et cette surveillance débuteront dès l'entrée en vigueur de la cotisation de responsabilisation, c'est-à-dire en principe le 1^{er} janvier 2023.

Un rapport semestriel sera établi à l'intention du Conseil national du travail, et les partenaires sociaux pourront être invités à se pencher sur ce document.

8. Sanction

Rien ne change en matière de sanction. Pour rappel, lorsque l'utilisateur ne peut pas prouver le besoin de flexibilité dans le cadre de la procédure décrite ci-avant, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer à l'intérimaire, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Selon que l'entreprise utilisatrice dispose ou non d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, il faudra suivre d'abord la procédure en cascade avant qu'un juge puisse finalement prononcer cette sanction.

Lorsque la procédure de contestation est arrivée à son terme et que le juge estime en dernier ressort que l'entreprise n'avait pas besoin de flexibilité, une indemnité équivalant à deux semaines de rémunération est due à l'intérimaire (l'intérimaire ou son syndicat ne peut pas réclamer cette indemnité plus tôt). Il s'agit d'une indemnité par intérimaire et non par contrat.

9. Les Commissions Paritaires des secteurs n'ont qu'une compétence limitée

Les Commissions Paritaires des secteurs peuvent apporter des éclaircissements ou fixer des modalités qui leur sont propres en ce qui concerne les procédures d'information, de consultation et de contestation.

Au niveau des secteurs, on ne peut en aucun cas porter atteinte au principe du caractère autorisé des contrats journaliers successifs, ni au contenu de la notion de « besoin de flexibilité ».

Les secteurs ne peuvent conclure des CCT allant à l'encontre du cadre établi dans la loi et dans la CCT du CNT (sources de droit supérieures). Les secteurs ne peuvent pas non plus imposer des limitations supplémentaires, par exemple un nombre maximal de contrats journaliers successifs.



Ils ne peuvent pas non plus établir des règles différentes pour l'application de la contribution de responsabilité (voir point 7).

10. Une évaluation bisannuelle sera effectuée au Conseil National du Travail

Comme annoncé plus haut, une **évaluation bisannuelle** du recours aux contrats journaliers successifs sera effectuée au Conseil National du Travail.

Cette évaluation sera réalisée notamment sur la base du rapportage trimestriel écrit des données de l'ONSS.

11. Rôle de l'Inspection Contrôle des lois sociales

L'inspection contrôlera les points formels suivants :

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

et infligera une sanction le cas échéant.

En revanche, il n'appartient **pas** à l'inspection de se prononcer sur le besoin de flexibilité en soi. Le rôle de l'inspection ne change donc pas par rapport au passé.

12. Check-list

Vous trouverez ci-dessous la liste des points que l'utilisateur devra respecter :

- ✓ L'utilisateur devra :
 - étayer statistiquement le besoin de flexibilité ;
 - le cas échéant, démontrer qu'il a examiné des alternatives au recours à des contrats journaliers successifs.

- ✓ Consultation annuelle et information semestrielle :
 - communiquer les informations en temps voulu ;
 - utiliser le modèle de formulaire OU reprendre au moins les mêmes rubriques, si l'entreprise utilise son propre système.

Annexe

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

Nom de l'entreprise (utilisatrice) :	Numéro d'entreprise :
Commission(s) paritaire(s) :	
Période (semestre) :	
Nom de l'entreprise de travail intérimaire :	Numéro d'agrément :
Nombre de travailleurs intérimaires avec des contrats journaliers successifs (CJS) :	De 2 à 15 CJS :
	De 16 à 30 CJS :
	De 31 à 45 CJS :
	Plus de 45 CJS :
<i>Le cas échéant :</i>	
Nom de l'entreprise de travail intérimaire 2 :	Numéro d'agrément :
Nombre de travailleurs intérimaires avec des contrats journaliers successifs (CJS) :	De 2 à 15 CJS :
	De 16 à 30 CJS :
	De 31 à 45 CJS :
	Plus de 45 CJS :

Contact :

legal@federgon.be