

Travail intérimaire : Modernisation à partir du 1^{er} septembre 2013

- Le contexte

Le secteur de l'intérim ayant connu une croissance exceptionnelle au cours de ces dernières années, une modernisation de la réglementation s'était avérée nécessaire mais néanmoins complexe au vu de la nécessité économique d'obtenir davantage de flexibilité dans le chef des entreprises, d'une part, et du besoin accru de sécurité exprimé par les travailleurs, d'autre part.

L'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 indiquait qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seraient prises en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire mais aussi en vue de simplifier et de moderniser la réglementation sur le travail temporaire.

Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail (ci-après : CNT) étaient pour leur part parvenus à un accord de principe transposé et commenté dans l'avis n° 1807 du CNT du 27 juillet 2012.

Cet accord ciblait les 4 points d'action suivants :

- introduction d'un nouveau motif de recours au travail intérimaire : le motif « Insertion » ;
- encadrement des contrats journaliers successifs ;
- adaptation de l'information et du contrôle en matière de recours au travail intérimaire ;
- suppression par phases de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire.

Le 16 juillet 2013 enfin, deux normes permettant concrétiser les 3 premiers volets de cet accord ont fait leur entrée dans notre paysage juridique :

- la loi du 26 juin 2013 modifiant, en ce qui concerne le travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à dispositions d'utilisateurs (M.B., 16 juillet 2013) ;
- la convention collective interprofessionnelle n°108 relative au travail temporaire et intérimaire conclue le 16 juillet 2013 au sein du conseil National du Travail (ci-après, CCT n°108). Cette CCT remplace les CCT n° 36 et n°58 : elle reprend certaines dispositions de la CCT n°36 et celles de la CCT 58 et les complète par des nouvelles dispositions relatives aux trois premiers points d'actions dégagés par les partenaires sociaux repris ci-dessus.

La date d'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au **1^{er} septembre 2013.**

Les travaux destinés à réaliser le quatrième volet (suppression par phases de la règle des 48 heures) sont, quant à eux, toujours en cours.

- Le contenu

Nous vous exposons ci-après, l'objet des modifications réalisées ainsi que celles qui demeurent en cours.

1. Introduction d'un motif insertion

Le premier axe des modifications vise à autoriser le recours au travail intérimaire en tant que canal de recrutement pour occuper un poste vacant au sein de l'entreprise de l'utilisateur. La période d'occupation sous ce motif devrait ainsi permettre, d'une part à l'utilisateur de faire connaissance avec les compétences de l'intérimaire, et, d'autre part, à l'intérimaire de faire connaissance avec l'environnement de travail de l'utilisateur.

Le recours au travail intérimaire n'étant autorisé que pour des motifs limitativement énumérés dans la loi, cette nouvelle possibilité a été expressément insérée dans la loi du 24 juillet 1987 par la nouvelle loi du 26 juin 2013 : « *Le travail intérimaire est également l'activité exercée dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition* ».

La CCT n° 108 nous indique que l'« engagement permanent » consécutif à l'occupation de l'intérimaire sous le motif insertion vise la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il pourra toutefois être dérogé à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Pour ce qui concerne **les modalités** du recours à ce motif, il convient également de se référer à la CCT n° 108 :

- **La procédure :** préalablement au recours au motif insertion, l'utilisateur doit informer et consulter la délégation syndicale concernant la motivation du recours à ce motif, le ou les postes de travail concernés ainsi que la ou les fonctions concernées, lesquels doivent être clairement décrits.
- **Les limites :** par poste de travail, pas plus de trois tentatives, de maximum six mois par intérimaire, ne sont permises, sur une période ne pouvant dépasser neuf mois au total. Chaque contrat de travail intérimaire pourra être d'une durée minimale d'une semaine et d'une durée maximale de six mois.

En outre, l'avis du CNT mettait en évidence l'importance **d'éviter la problématique dite du « carrousel »**, à savoir, une pratique qui consisterait à multiplier indéfiniment l'occupation de travailleurs intérimaires sous le motif insertion sans que ces derniers ne se voient jamais offrir un contrat à durée indéterminée. Dans cette optique, outre les limites susmentionnées, il est prévu que l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire le nombre de tentatives d'occupations dans le cadre de l'insertion pour l'occupation d'un même poste. Cette information devra être reprise dans le contrat de travail.

Enfin, la CCT n° 108 prévoit une **garantie d'occupation** pour les travailleurs intérimaires occupés sous le motif insertion. Pour le travailleur qui a mis fin à un contrat à durée indéterminée pour être occupé immédiatement comme intérimaire sous le motif insertion la garantie d'occupation est fixée à un mois. Pour les autres intérimaires occupés sous ce même motif, la garantie d'occupation est égale à la durée minimale de la période d'essai telle qu'elle sera prévue à l'issue des négociations relatives au rapprochement de statuts ouvriers/employés. Ce point pourrait être remis en question en fonction de l'issue desdites négociations, d'autant que certains vont jusqu'à prédire une disparition de la période d'essai.

L'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat de travail intérimaire sous le motif insertion, avant terme et sans motif grave, est tenu de fournir à l'intérimaire une occupation de remplacement si le délai de garantie d'occupation n'est pas atteint. L'entreprise de travail intérimaire doit fournir à l'intérimaire, jusqu'à l'échéance du délai de la garantie d'occupation, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique avec des conditions de travail équivalentes. Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne fournit pas à l'intérimaire une occupation de remplacement ou ne fournit pas d'occupation de remplacement courant jusqu'à l'échéance du délai prévu, elle est tenue de payer une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation.

2. Encadrement des contrats journaliers successifs

Le deuxième axe de modification vise un encadrement des contrats journaliers successifs.

La loi du 26 juin 2013 définit ces contrats de la manière suivante : « *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* ».

Les partenaires sociaux ont souhaité prendre des mesures destinées à pallier à la situation d'insécurité juridique dans laquelle se retrouvaient les travailleurs intérimaires confrontés à la succession de contrats d'une si courte durée lorsque cela ne répondait pas à la réalité de la mission, la difficulté étant toutefois de ne pas compromettre le besoin réel de flexibilité rencontré par les utilisateurs dans certains cas spécifiques.

Désormais, la loi précise que le recours à ce type de contrats sera uniquement autorisé dans la mesure où le besoin de flexibilité peut être démontré par l'utilisateur.

La CCT n° 108 précise ce qu'il faut entendre par « *besoin de flexibilité* » : lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ou que le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Si ce besoin de flexibilité ne peut être démontré par l'utilisateur, l'entreprise de travail intérimaire sera tenue de payer à l'intérimaire ayant été occupé sur la base de contrats journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait du être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

3. Adaptation de l'information et du contrôle

Le troisième axe de la modernisation du travail intérimaire concerne une adaptation de l'information et de contrôle du travail intérimaire. Ce point est traité par la CCT n°108.

Les dispositions qui y sont prévues devront être respectées par l'utilisateur ou par l'entreprise de travail intérimaire pour tous les motifs admissibles de travail intérimaire (remplacement d'un travailleur permanent, surcroît temporaire de travail, exécution d'un travail exceptionnel ou insertion).

Les modalités d'information et de contrôle varieront par ailleurs selon que l'utilisateur dispose ou non d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale :

- a) **Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale :** Il est prévu que l'utilisateur fournisse tous les six mois au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, une information globale, ventilée par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations portant sur les périodes respectives du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre.
- b) **Utilisateur sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale :** à défaut de conseil d'entreprise et à défaut de délégation syndicale, l'entreprise de travail intérimaire devra communiquer mensuellement au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique :
- le nom et l'adresse des utilisateurs, le numéro de la commission paritaire dont ils relèvent ainsi que leur numéro d'identification à la Banque-Carrefour des Entreprises ;
 - toutes les missions, ventilées par motif, afférentes à la période concernée, à l'exception du motif remplacement d'un travailleur permanent pour suspension du contrat de travail.

Cette communication se fera au plus tard le 20 du mois. Si cette date coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, la communication se fait au plus tard le premier jour ouvrable qui suit.

Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission des bons offices. Ces informations seront fournies dans le mois de la réception de la demande.

4. Suppression de la règle des 48 heures

En l'état actuel de la législation, le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

Cette pratique étant source d'une certaine insécurité juridique et présentant des risques d'abus, les partenaires sociaux ont prévu, dans un quatrième axe, la suppression de cette possibilité.

La suppression de la règle des 48 heures devrait être réalisée en deux étapes, dans un premier temps pour les contrats de travail intérimaires journaliers successifs uniquement, dans un second temps, une suppression générale de la règle de 48 heures devrait intervenir pour tous les contrats de travail intérimaires.

La première phase devrait être achevée pour la fin de 2014.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution de ces travaux.