

# **Contrats journaliers successifs dans le cadre du travail intérimaire**

**Mode d'emploi pour  
le client-utilisateur  
Nouvelle réglementation  
à partir du 01/10/2018**

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

**A 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 108/2<sup>1</sup>. La date d'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.**

**L'une des nouvelles dispositions concerne l'engagement global de parvenir, sur une période de 2 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).**

**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 :**



---

<sup>1</sup> 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)).

## 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.



**NEW** – 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. »<sup>2</sup>

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.

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.*

---

<sup>2</sup> Article 33, §3 de la CCT n° 108



- **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. **NEW - Un engagement global pour parvenir à une diminution de 20% sur une période de 2 ans**

---



L'engagement, repris dans l'accord du 24 juillet 2018, est **la responsabilité de chaque entreprise** et se manifeste par plusieurs mesures<sup>3</sup> :

**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.

La réalisation de cet objectif sera mesurée à partir des données trimestrielles fournies par l'ONSS. L'année de référence (exercice d'évaluation) est l'année 2016. L'appréciation du respect de cet engagement sera effectuée dès que les chiffres relatifs aux années 2018 et 2019 seront connus.

S'il ressort de cette appréciation que l'objectif n'est pas atteint, les partenaires sociaux s'engagent à convenir de mesures plus contraignantes.

Une évaluation sera ensuite réalisée tous les deux ans.

Dans l'évaluation, il ne sera pas tenu compte des travailleurs intérimaires qui demandent explicitement eux-mêmes des contrats journaliers successifs, comme par exemple des pensionnés qui viennent en renfort ou des étudiants, des personnes qui exercent une activité d'appoint uniquement le week-end, ... Il est préférable de faire confirmer ces demandes par écrit et d'en garder une trace afin de disposer d'une preuve suffisante.

**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.

---

<sup>3</sup> 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>)



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.

**5. NEW : 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 (2 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 ;
  - o 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 :
  - o 2-15/semestre
  - o 16-30/semestre
  - o 31-45/semestre
  - o +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 d'information 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.

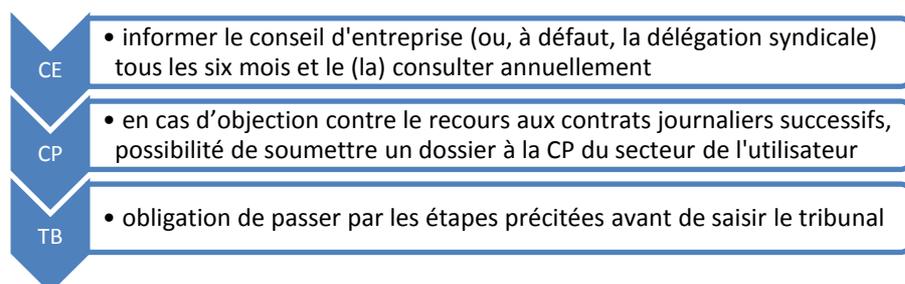
**! ATTENTION : mesure de transition** : étant donné que l'accord intervenu au Conseil National du Travail entre en application le 01/10/2018, la communication d'informations de janvier 2019 ne portera exceptionnellement que sur un trimestre, soit la période du 01/10 au 31/12/2018 (càd le 4<sup>e</sup> trimestre 2018).

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 (càd chaque semestre)<sup>4</sup>. 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<sup>er</sup> semestre : 31/07
- 2<sup>e</sup> 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.

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 (2 semaines de salaire), voir page 14 de cette brochure.

---

<sup>4</sup> Article 36 de la CCT n° 108.



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

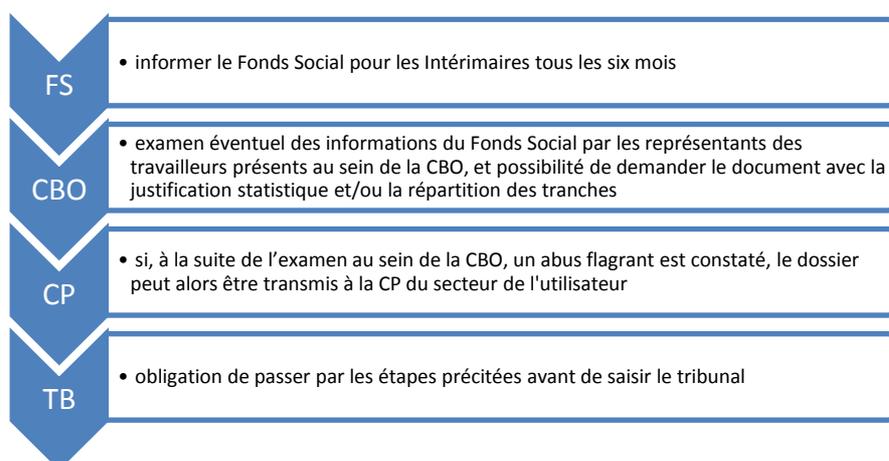
travail intérimaire, qui transmettra à son tour la demande au client-utilisateur. L'utilisateur peut communiquer sa réponse au moyen du modèle de formulaire non obligatoire (cf. annexe à la fin de la brochure). Néanmoins, si l'utilisateur fait usage d'un système d'information propre à l'entreprise, il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

**! ATTENTION : mesure de transition** : étant donné que l'accord intervenu au Conseil National du Travail entre en application le 01/10/2018, la communication d'informations de janvier 2019 ne portera exceptionnellement que sur un trimestre, soit la période du 01/10 au 31/12/2018 (càd le 4<sup>e</sup> trimestre 2018).

- 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.

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



## ***6. 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.

## ***7. 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.

## **8. NOUVEAU - 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.

## **9. NOUVEAU – 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.

## ***10. NOUVEAU – Check-list***

---

Vous trouverez ci-dessous la liste des points que l'utilisateur devra respecter **à compter du 01/10/2018**



- ✓ 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'on utilise son propre système.

Annexe

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

**Nom de l'entreprise (utilisatrice) :**  
**Commission(s) paritaire(s) :**

**Numéro d'entreprise :**

**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 :

Le cas échéant :

**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 :

(...)