



Manpower®

# CONTRATS JOURNALIERS SUCCESSIFS POUR LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

NOUVELLES RÈGLES DU JEU À PARTIR DU 1ER OCTOBRE 2018

Les contrats journaliers successifs (CJS) sont les contrats qui offrent le plus de flexibilité aux entreprises. Pour garantir cette flexibilité primordiale, les partenaires sociaux ont conclu un premier accord en 2013 afin de fixer le cadre et d'éviter les abus. En 2017, de soi-disant abus des CJS ont été dénoncés par la presse et par les syndicats. A cette occasion, des négociations ont démarré afin de créer un nouveau cadre pour les CJS. Une nouvelle convention collective a été conclue par les partenaires sociaux pendant l'été. En tant que votre partenaire RH privilégié, Manpower souhaite vous informer de ce qui a changé concrètement en mettant en évidence les points d'attention dont il faut tenir compte à l'avenir.

Les principes généraux des CJS restent les mêmes :

- **pas d'interdiction** de CJS;
- **pas de coûts supplémentaires** en cas d'utilisation;
- **pas d'application pour les étudiants.**

Cependant, chaque entreprise devra mieux **motiver** pourquoi elle a un **besoin d'une flexibilité spécifique**. Elle devra également démontrer qu'elle a recherché des **solutions alternatives**. Le **reporting** vers les pouvoirs publics et les syndicats a été également formalisé. Les changements entrent en vigueur **à partir du 1er octobre 2018**.

## QU'EST-CE QU'UN CONTRAT JOURNALIER SUCCESSIF (CJS)?

On parle de CJS lorsque les conditions suivantes sont réunies :	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. contrat d'intérim ne dépassant pas une durée de 24h;</li> <li>2. contrat d'intérim qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié ou par les jours habituels d'inactivité au sein de votre entreprise pour cet intérimaire spécifique (dans le cadre de son régime de travail).</li> </ol>
Exemple :	Un contrat journalier conclu pour le vendredi suivi par un contrat journalier le lundi pour un intérimaire est considéré comme CJS uniquement si ces contrats sont séparés de journées d'inactivité les samedi et dimanche.

## QU'EST-CE QUI CHANGE LE 1ER OCTOBRE 2018

Si vous faites usage des CJS, vous devez :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vérifier s'il est question d'un <b>besoin de flexibilité</b>;</li> <li>- respecter l'obligation la plus stricte d'information et de consultation.</li> </ul>
La flexibilité des CJS est maintenue à condition que :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- plus de contrôle soit mis en place;</li> <li>- aucun abus n'est fait.</li> </ul>
Le secteur doit réduire de 20% l'usage des CJS endéans les deux ans (2018-2019), en comparaison avec 2016.	L'ONSS effectuera le contrôle. Si une diminution de 20% du nombre total de CJS n'est pas observée, des mesures plus contraignantes seront prises avec plus que probablement <b>un impact financier</b> .

## 1. BESOIN DE FLEXIBILITÉ

Chaque entreprise doit prouver individuellement qu'il existe un réel besoin de flexibilité au sein de l'entreprise. Vous devez pouvoir prouver que ce besoin de flexibilité est une **exception pour des raisons économiques**. Les CJS ne devraient donc pas devenir un modèle économique en soi pour assurer la continuité de l'entreprise.

Le **besoin de flexibilité** existe si le volume de travail :

- ✓ dépend de facteurs externes (exemple : le temps);
- ✓ fluctue fortement (exemple : demande du client);
- ✓ est lié à la nature de l'activité (exemple : spot publicitaire, séance photo,...).

Exemple :

- Un restaurant à la côte aura soudain besoin de personnel supplémentaire par beau temps (facteur externe). Ceci est impossible à planifier à l'avance et variera de jour en jour.
- Dans le secteur de la logistique, le planning du lendemain n'est souvent préparé que l'après-midi. Ce n'est que lorsque les commandes sont reçues que la planning du personnel peut être établi.

Le besoin de flexibilité doit être **justifié statistiquement** et l'utilisation des CJS doit être **proportionnelle** au besoin de flexibilité.

→ On ne peut, par exemple, pas demander des CJS pour tous ses travailleurs intérimaires si on ne peut démontrer qu'un besoin limité de flexibilité.

## 2. INFORMATION ET CONSULTATION

Si vous faites appel à des intérimaires sous CJS, vous, en tant qu'entreprise, avez une obligation d'information et de consultation plus stricte qu'auparavant.

	OBLIGATION D'INFORMER	OBLIGATION DE CONSULTATION
<b>Quand ?</b>	Fournir des informations sur le dernier semestre au début de chaque semestre.  La première session d'information semestrielle couvrira le <b>quatrième trimestre 2018</b> et aura lieu au début du <b>premier semestre 2019</b> .	Une fois par an pendant l'un des moments d'information.
<b>Quoi ?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informations détaillées sur le <b>nombre de CJS</b> au cours du semestre précédent.</li><li>• <b>Nombre d'intérimaires</b> travaillant avec un CJS (sans mentionner les noms).</li><li>• <b>Preuve du « besoin de flexibilité »</b> (statistiquement prouvée).</li><li>• Informations sur le <b>nombre d'intérimaires par tranche de CJS</b> (uniquement à la demande expresse des représentants du personnel).</li></ul> <b>Les intérimaires qui demandent eux-mêmes des CJS et les étudiants ne doivent pas être pris en compte pour ceci.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Utilisation</b> de CJS.</li><li>• <b>Motivation</b> pourquoi vous continuez à utiliser des CJS.</li><li>• Démontrer que vous avez examiné des <b>alternatives</b> au recours à des CJS.</li></ul>
<b>Qui informer ?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseil d'entreprise et délégation syndicale.</li><li>• Fonds Social lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseil d'entreprise ou délégation syndicale.</li><li>• Fonds Social lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale.</li></ul>
<b>Que fait Manpower pour vous ?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Remise en temps voulu des rapports nécessaires.</li><li>• Remise des rapports au Fonds Social si vous n'avez pas de délégation syndicale.</li></ul>	Vous pouvez toujours nous consulter en cas de questions.

### ATTENTION :

Les partenaires sociaux ont critiqué le système antérieur de CJS en dénonçant des soi-disant abus. Les organisations patronales ont fait valoir que le système précédent ne fonctionnait pas parce que les syndicats n'avaient pas effectué les contrôles prévus. Voilà pourquoi les organisations patronales ont obtenu un contrôle a posteriori au lieu de frais supplémentaires pour l'utilisation des CJS. Les syndicats nationaux informeront particulièrement bien leurs représentants au sein de votre entreprise de leur obligation de contrôle des CJS. Veillez à toujours bien remplir votre obligation d'information et de consultation afin de **maintenir de bonnes relations sociales. Manpower vous aidera en fournissant les rapports nécessaires.**

L'inspection sociale vérifiera si les informations obligatoires et la consultation sont respectées.

**Le besoin de flexibilité ne doit pas être évalué par l'inspection.**

## 3. EVALUATION

Afin d'évaluer le respect de l'engagement des partenaires sociaux, **un rapport écrit trimestriel sur les données de l'ONSS est également fourni au Conseil national du travail.**

De cette manière, il est possible de vérifier si l'utilisation des CJS diminue ou non.

**N'hésitez pas à demander plus d'informations à votre agence Manpower. Nous sommes heureux de réfléchir avec vous à des solutions alternatives possibles pour répondre à votre besoin de flexibilité.**

### Contact et info : [www.manpower.be](http://www.manpower.be)

Anticipez les tendances du monde du travail et du Human Age. Abonnez-vous gratuitement au ManpowerGroup Knowledge Center :  
[www.manpowergroup.be/knowledge-center](http://www.manpowergroup.be/knowledge-center)