

Le Fédéral s'autorise le recours au travail intérimaire

Le 21 jan 2019

Secteur public

Le Gouvernement fédéral a adopté, le 7 décembre 2018, deux arrêtés royaux définissant les conditions dans lesquelles le recours au travail intérimaire sera désormais autorisé dans la fonction publique fédérale.

1. Contexte

Le travail intérimaire a été réglementé par la loi du 24 juillet 1987 ainsi que par plusieurs conventions collectives de travail. L'article 48 de la loi autorisait le Roi à définir des procédures, conditions et modalités particulières pour le secteur public. En l'absence de telles dispositions, on considérait généralement que le recours au travail intérimaire n'était pas autorisé dans le secteur public.

La loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième réforme de l'Etat a conféré aux Communautés et aux Régions le soin de mettre en œuvre cette habilitation en ce qui concerne leurs services ainsi que les entités qui dépendent d'elles, en ce compris la fonction publique locale. Si les autorités wallonnes et bruxelloises demeurent réticentes, la Flandre a adopté le 28 avril 2018 un décret autorisant le recours au travail intérimaire dans les services publics et les administrations locales flamandes.

Au niveau fédéral, le Gouvernement Michel I avait affiché sa volonté d'autoriser et d'implémenter le travail intérimaire dans les services fédéraux et les entreprises publiques dans l'accord du Gouvernement conclu le 10 octobre 2014. Malgré l'opposition des syndicats et après près d'un an d'âpres négociations – les projets d'arrêté avaient en effet déjà été approuvés le 2 mars 2018 –, le Gouvernement fédéral est parvenu à ses fins.

2. Autorités habilitées à recourir au travail intérimaire

L'article 1er, 3°, de l'arrêté définit les « services » pouvant avoir recours au travail intérimaire.

Il vise la fonction publique administrative fédérale (au sens de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique) mais aussi les entreprises publiques, HR Rail, Enabel, la Société belge d'Investissement pour les Pays en Développement (BIO), Bpost, Proximus et Fedasil.

3. Situations dans lesquelles l'intérim est autorisé

L'article 3 énumère limitativement les hypothèses dans lesquelles les autorités précitées pourront recourir au travail intérimaire. Il s'agit des situations suivantes :

- Le remplacement temporaire d'un contractuel dont l'exécution du contrat de travail est suspendue ;
- Le remplacement temporaire d'un contractuel dont le contrat de travail a pris fin ;
- Le remplacement temporaire d'un contractuel bénéficiant d'une interruption partielle de carrière ;
- Le remplacement temporaire d'un agent statutaire qui n'exerce pas sa fonction ou ne l'exerce qu'à temps partiel ;
- Le surcroît temporaire de travail ;
- L'exécution d'un travail exceptionnel repris dans la liste fixée à l'article 2 de l'arrêté royal correspondant du 7 décembre 2018 (déchargement, inventaire et bilan, *events*, accident, tâches spécialisées,...) ;
- L'occupation d'un emploi permanent à l'essai, uniquement pour les entreprises publiques autonomes actives dans les secteurs ouverts à

concurrence (Bpost et Proximus) et moyennant le respect de conditions particulières fixées à l'article 6.

Tout comme dans le secteur privé, le travail intérimaire n'est pas permis en cas de grève ou de lock-out.

4. Durée

L'arrêté fixe la durée maximale de l'intérim de manière uniforme à 12 mois, en ce compris les éventuelles prolongations. Une dérogation est néanmoins prévue pour les entreprises publiques autonomes ouvertes à la concurrence (Proximus et Bpost).

Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur.

5. Procédure

Le Gouvernement subordonne le recours à certaines formes de travail intérimaire (le remplacement d'un contractuel dont le contrat a pris fin, le surcroît temporaire de travail et certaines hypothèses de travail exceptionnel) à une négociation préalable au sein du Comité de secteur ou de la Commission paritaire concernée. Les entreprises publiques autonomes ne peuvent avoir recours à ces formes d'intérim que si les négociations aboutissent à un accord.

Dans tous les cas, une information doit être donnée aux organisations syndicales représentatives préalablement à l'engagement effectif de travailleurs intérimaires.

Des modalités spécifiques sont fixées pour le recours à l'intérim pour l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière (information de l'inspection sociale,...).

L'article 7 prévoit, enfin, l'obligation d'établir un rapport annuel reprenant des informations générales sur le recours au travail intérimaire dans chacun des services (nombre de travailleurs intérimaires employés, les heures prestées, le motif et le coût total).

Sources :

Arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019

Arrêté royal relatif à la définition de travail exceptionnel en exécution de l'article 1^{er}, § 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *M.B.*, 14 janvier 2019

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be