

**Avis de la Commission Paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées  
fournissant des travaux ou services de proximité :**

**Application aux travailleurs intérimaires de la législation relative aux jours fériés**

La Commission Paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (ci-après « CP 322 ») a rendu lors de sa réunion du 28 avril 2015 l'avis unanime suivant.

Dans l'accord sectoriel de la Commission Paritaire 322 du 12 novembre 2013, les partenaires sociaux de la CP 322 ont, à l'unanimité, convenu de demander une adaptation de la législation sur les jours fériés pour les cas où le contrat de travail serait scindé de manière abusive.

Suite à cet accord, les partenaires sociaux soumettent donc cet avis visant une adaptation de la législation relative aux jours fériés.

L'objectif de cet accord est de mettre un terme aux situations de scission abusive du contrat de travail intérimaire, c'est-à-dire lorsque, pour éviter de payer des jours fériés aux intérimaires, la durée du contrat de travail est modulée en fonction du jour férié et en fonction du fait que l'intérimaire atteint ou non une ancienneté minimum.

C'est la raison pour laquelle une adaptation de la législation est demandée de manière à ce que, lorsque deux contrats de travail pour travail intérimaire ne sont interrompus que par un week-end et/ou un ou plusieurs jour(s) férié(s) ou jour(s) de remplacement de jour férié, le jour férié est considéré comme un jour férié sous contrat de travail.

Par conséquent, pour avoir droit au paiement de ce jour férié, le travailleur intérimaire ne doit pas avoir acquis une ancienneté minimum.

Par les journées pendant lesquelles il n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur, on entend les jours de repos réguliers pendant lesquels il n'est normalement pas travaillé, en vertu des modalités de travail à temps plein dans l'entreprise de l'utilisateur qui s'appliquent à la catégorie des travailleurs à laquelle appartient le travailleur intérimaire (par exemple : les jours du week-end dans un régime de travail de cinq jours par semaine). En pratique, pour l'application de cette disposition il convient ainsi de voir quelle est l'organisation concrète du travail dans l'entreprise de l'utilisateur, en d'autres termes, de considérer les horaires à temps plein qui sont également applicable à l'intérimaire.

Les jours de fermeture collective pour cause de vacances annuelles ne sont pas considérés comme jours de repos réguliers, parce que ces jours ne sont pas vus comme des jours de repos, mais des jours où l'exécution du contrat est suspendue (voir l'article 28, paragraphe unique, 1<sup>o</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

Cette proposition d'adaptation ne met pas un terme à la possibilité de mettre fin au contrat de travail de l'intérimaire juste avant le jour férié et de conclure un nouveau contrat de

travail avec l'intérimaire juste après le jour férié si la première mission a effectivement pris fin et si, après le jour férié, l'intérimaire entame une nouvelle mission chez un nouvel utilisateur.

A titre d'exemple, est visé par le présent avis, la situation selon laquelle le travailleur intérimaire X est en service du lundi 8 novembre au mercredi 10 novembre inclus. Le vendredi 12 novembre, un contrat d'une journée est conclu pour une occupation chez le même utilisateur. Le jour férié du 11 novembre est ainsi transformé abusivement en jour férié tombant après la fin du (premier) contrat de travail. Dans une telle situation, le jour férié du 11 novembre doit être considéré comme sous contrat de travail et, à ce titre, rémunéré par l'entreprise de travail intérimaire.

Dans l'exemple suivant, le travailleur intérimaire Y est en service du lundi 7 novembre au jeudi 10 novembre inclus auprès de l'utilisateur A et à partir du lundi 14 novembre chez l'utilisateur B. Dans ce cas, les deux contrats de travail sont interrompus par le week-end et un jour férié qui doit être considéré comme un jour férié tombant après la fin du contrat (une condition d'ancienneté minimum est donc requise) au motif qu'il n'y a pas d'abus dans ce cas qui est lié à la fin de mission auprès de l'utilisateur A.

L'intérimaire Y ne répondant pas à cette condition (il n'a que 4 jours d'ancienneté), il n'a pas droit au paiement du jour férié du 11 novembre.

Conformément à ce qui est exposé ci-avant, les partenaires sociaux de la CP 322 demandent une adaptation de la législation de manière à ce que, dans la situation exposé ci-avant, le jour férié soit considéré comme étant sous contrat de travail et, par conséquent, payé au travailleur intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Tenant compte de ce qui précède, les partenaires sociaux de la CP 322 demandent la publication d'un arrêté royal fixant les modalités particulières concernant l'application aux travailleurs intérimaires de la loi relative aux jours fériés dont un projet est joint en annexe ainsi que la publication du présent avis sur le site internet de Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

## Arrêté Royal fixant les modalités particulières concernant l'application aux travailleurs intérimaires de la loi relative aux jours fériés

(base légale : article 26, premier alinéa de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs)

Art 1. Cet arrêté est applicable aux travailleurs intérimaires et aux entreprises de travail intérimaire qui les emploient.

Art 2. Quand deux contrats de travail intérimaire auprès de la même entreprise de travail intérimaire pour une mission chez un même utilisateur ne sont interrompus que par un ou plusieurs jours fériés ou jours de remplacement d'un jour férié, qu'ils soient ou non en combinaison avec un ou plusieurs jours durant lesquels il n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur, les jours fériés concernés ou les jours de remplacement sont considérés comme un jour férié ou un jour de remplacement durant lequel le travailleur intérimaire était au service de l'entreprise de travail intérimaire.

Art 3. Cet arrêté ne porte pas atteinte à l'application des dispositions relatives à l'obligation du paiement de la rémunération des jours fériés qui surviennent après la fin du contrat de travail, qui sont fixées par la réglementation relative aux jours fériés.

### Commentaire :

Par les journées pendant lesquelles il n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur, on entend les jours de repos réguliers pendant lesquels il n'est normalement pas travaillé, en vertu des modalités de travail à temps plein dans l'entreprise de l'utilisateur qui s'appliquent à la catégorie des travailleurs à laquelle appartient le travailleur intérimaire (par exemple : les jours du week-end dans un régime de travail de cinq jours par semaine). En pratique, pour l'application de cette disposition il convient ainsi de voir quelle est l'organisation concrète du travail dans l'entreprise de l'utilisateur, en d'autres termes, de considérer les horaires à temps plein qui sont également applicable à l'intérimaire.

Les jours de fermeture collective pour cause de vacances annuelles ne sont pas considérés comme jours de repos réguliers, parce que ces jours ne sont pas vus comme des jours de repos, mais des jours où l'exécution du contrat est suspendue (voir l'article 28, paragraphe unique, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).