

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**La réglementation relative au travail intérimaire
est-elle efficiente pour assurer un emploi de
qualité aux travailleurs intérimaires ?**

Vers une analyse juridique principale en droit belge

Auteure : Zoé Jaumotte

Promotrice : FRANKART, Aurélie

Lectrice : LAMINE, Auriane

Année académique 2020-2021

Master 120 en sciences du travail

Je tiens tout d'abord à remercier ma promotrice, Madame Frankart, pour sa disponibilité et ses précieux conseils tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Je désire également remercier l'ensemble des personnes qui ont accepté de m'accorder du temps afin de répondre à mes questions et m'ont permis de mener ma recherche. Je tiens à les remercier pour leur aide et leur motivation à contribuer à ma recherche.

Je remercie également ma famille et mes amis pour leur présence et leur soutien tout au long de la réalisation de ce mémoire ainsi que durant mes cinq années études.

Terminer ses études dans un tel contexte de crise de sanitaire nous pousse à remettre en question tout ce qui nous semblait acquis, aussi bien dans la vie en général que professionnellement parlant. Je tiens donc à remercier l'ensemble des professeurs de l'UCLouvain pour ces deux années de cours m'ayant permis de m'enrichir de savoirs et m'ayant donné toutes les cartes en mains pour être un acteur dynamique, respectueux et productif dans la gestion des ressources humaines.

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
Partie 1 : Le Cadre théorique.....	3
Chapitre 1 : Les caractéristiques du travail intérimaire.....	4
1. Introduction	4
2. Historique	4
3. Évolution législative.....	6
4. Définitions.....	7
4.1. Travail intérimaire.....	7
4.2. Travail temporaire.....	8
4.3. Mise à disposition de travailleurs.....	8
5. Base légale.....	9
5.1. Niveau international	9
5.2. Niveau européen	9
5.3. Niveau national	10
6. Spécificités du contrat de travail intérimaire.....	12
6.1. Relation triangulaire.....	12
6.2. Durée.....	14
6.3. Essai	15
6.4. Conditions	15
6.5. Fin	16
7. Typologie	16
7.1. L'intérim d'insertion.....	17
7.2. L'intérim de transition	17
7.3. L'intérim de profession.....	18
8. Conclusion.....	18

Chapitre 2 : la qualité de l'emploi intérimaire	20
1. Introduction	20
2. Analyse	21
2.1. La santé et la sécurité au travail	21
2.2. La rémunération	31
2.3. La sécurité de l'emploi et la protection sociale	32
2.4. La représentation collective	39
3. Conclusion.....	40
Conclusion des apports théoriques	42
Partie 2 : Méthodologie	44
Chapitre 1 : Construction du modèle d'analyse	45
1. Problématique.....	45
2. Hypothèses	45
Chapitre 2 : La démarche adoptée	47
1. Choix du sujet de recherche	47
2. Population observée	48
2.1. Technique d'échantillonnage	48
2.2. L'échantillon	48
3. Méthode de collecte de données.....	49
3.1. Le choix du qualitatif	49
3.2. Le choix des entrevues	49
3.3. Construction d'un guide d'entretien	50
3.4. Résumé de la méthodologie de recherche.....	51
Partie 3 : Résultats.....	52
Chapitre 1 : Présentation des résultats.....	53
Introduction	53

1. Profils des travailleurs et vision du travail intérimaire.....	53
2. Analyse de la qualité d'emploi du travail intérimaire	54
1.1. La santé et sécurité au travail.....	54
Chapitre 2 : Validation des hypothèses	71
Conclusion générale	74
1. Apports de la recherche.....	74
2. Limites de la recherche	75
3. Propositions.....	76
Bibliographie.....	79
Annexes.....	86
Annexe 1 : Modèle de fiche de poste de travail	87
Annexe 2 : Grille d'entretien.....	89
Annexe 3 : Entretiens	93
Entretien n°1.....	93
Entretien n°2.....	97
Entretien n°3.....	103
Entretien n°4.....	108
Entretien n°5.....	112
Entretien n°6.....	115
Entretien n°7.....	119
Entretien n°8.....	123
Entretien n°9.....	131
Entretien n°10.....	135

INTRODUCTION

Le monde du travail se dirige de plus en plus vers des formes d'emplois atypiques comme le travail intérimaire, temporaire ou à durée déterminée. Le but de ce travail sera de se concentrer sur une des formes du travail temporaire, à savoir, le travail intérimaire.

Le travail intérimaire est principalement régi par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Le secteur du travail intérimaire a connu une très forte croissance, et est passé d'une solution de « dépannage » à un mode de travail à part entière, ce qui a entraîné une réforme de la réglementation, notamment en 2013 par la conclusion de la convention collective de travail n°108.

Cette augmentation du recours aux travailleurs intérimaires est principalement due au besoin de flexibilité des entreprises aujourd'hui, mais est également devenu un mode de gestion des ressources humaines à part entière. En effet, il est utilisé aujourd'hui par de plus en plus d'entreprises comme un réel outil de sélection.

Ce constat nous pousse alors à nous interroger sur l'efficacité et l'adaptation de la réglementation liée au travail intérimaire aujourd'hui et plus particulièrement, son impact sur la qualité d'emploi de cette forme de travail.

Ce travail se composera de trois grandes parties.

La première partie, plus théorique, fera état de la littérature existante concernant le travail intérimaire ainsi qu'un état des lieux de la réglementation liée à cette forme d'emploi.

Au sein de cette première partie, le premier chapitre se concentrera sur les caractéristiques du travail intérimaire, à savoir : son histoire, son cadre légal, les spécificités de ce type de contrat ainsi que les différents types de travailleurs intérimaires qui peuvent exister.

Dans le deuxième chapitre, nous aborderons 4 dimensions de la qualité d'emploi que nous mettrons en lumière avec les caractéristiques du travail intérimaire. Les dimensions analysées seront la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la sécurité d'emploi et la protection sociale et enfin, la représentation collective.

La deuxième partie sera quant à elle consacrée à la méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche. Dans un premier temps, nous exposerons le choix de notre sujet de recherche. Ensuite, nous ferons mention de notre échantillon ainsi que de la méthode de collecte de données choisie.

Enfin, la troisième partie de ce mémoire sera composée des résultats liés à notre recherche empirique. Nous discuterons des résultats obtenus et nous tenterons d'en dégager des conclusions.

PARTIE 1 : LE CADRE THÉORIQUE

CHAPITRE 1 : LES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

1. Introduction

Comprendre le travail intérimaire, c'est aussi s'intéresser à son histoire, le contexte dans lequel il est apparu en Belgique. Les deux points suivants de ce chapitre se consacreront à l'histoire du travail intérimaire, de son apparition à aujourd'hui ainsi qu'à l'évolution de la réglementation le concernant.

Ensuite, nous aborderons quelques définitions essentielles à la bonne compréhension du concept de travail intérimaire.

Puis, nous passerons en revue son cadre légal, partant des dispositions internationales, puis européennes et enfin, nationales.

Nous aborderons également les spécificités liées au contrat de travail et enfin, les différents types de travail intérimaire.

2. Historique

C'est aux Etats-Unis et au Royaume-Uni que le travail intérimaire va voir le jour. Vers la fin du 19^{ème} et au début du 20^{ème} siècle, des petites entreprises vont commencer à mettre à disposition des travailleurs à d'autres entreprises (Denys, 2015).

À la fin de la deuxième guerre mondiale aux Etats-Unis, les entreprises d'intérim Kelly Services et Manpower voient le jour et feront plus tard partie des plus grandes du monde (Denys, 2015).

Au niveau belge, l'origine du travail intérimaire est un peu plus floue. Le projet de loi du 26 juin 2013 nous rappelle ceci : « bien que l'origine du travail intérimaire soit difficile à retracer, on peut affirmer avec une grande certitude que le travail intérimaire existe depuis plus d'un demi-siècle en Belgique » (Denys, 2015).

De nombreux bureaux de placement privés existaient déjà au 19^{ème} siècle. Dès 1950, des entreprises d'intérim étaient opérationnelles dans notre pays, dont l'entreprise Daoust qui est la plus ancienne encore active aujourd'hui. Le secteur de l'intérim va se développer progressivement dans les années 1960 où les profils des travailleurs intérimaires à cette époque

étaient principalement administratifs. Étant donné que le coût du travail en général n'était pas très élevé à cette époque et que le taux d'occupation était bien plus élevé qu'aujourd'hui, le secteur de l'intérim se développait difficilement (Denys, 2015).

Durant les années 70, le travailleur intérimaire devient un travailleur à part entière avec les mêmes droits et devoirs. Le secteur de l'intérim connaîtra une forte diminution durant ces années à cause de la crise, mais fin des années 70, on assiste à une nouvelle croissance, spécialement dans le secteur industriel où le besoin de flexibilité des entreprises se fait de plus en plus sentir. La flexibilité deviendra un point clé dans la stratégie des entreprises. On constate également que les intérimaires sont de plus en plus des ouvriers. À partir de ce moment, le secteur de l'intérim sera en constante augmentation (Denys, 2015).

A partir de 1987, le fonds de sécurité d'existence prend part dans le secteur. Le travail intérimaire continue de gagner du terrain dans les entreprises qui y ont recours comme réel instrument de flexibilité. C'est également dans les années 80 que deux autres formes de mises à disposition des travailleurs voient le jour. Les bureaux de recrutement et sélection, liés à des demandes venant des entreprises de profils de plus en plus qualifiés et les bureaux d'outplacement ayant pour but d'aider les travailleurs licenciés à trouver un emploi (Denys, 2015).

Au cours des années 90, on assiste toujours à un développement continu du secteur de l'intérim au sein du marché. Le travail étudiant est de plus en plus géré par les agences d'intérim. Cette décennie apportera également la création d'agences sur-site et une internationalisation de la demande qui conduira à une internationalisation du travail intérimaire. À la fin des années 90, les sociétés d'intérim Adia et Ecco s'unissent pour former la société Adecco qui deviendra l'entreprise d'intérim la plus grande au monde (Denys, 2015).

Le début des années 2000 fut marqué par la reconnaissance par les pouvoirs publics du secteur intérimaire comme un instrument de la politique d'emploi (Denys, 2015).

Depuis les années 2000, les heures prestées dans le secteur intérimaire sont en continuelle augmentation. Selon Federgon (2019), 232 millions d'heures ont été prestées durant l'année 2019. Cependant, comme ce secteur est fortement lié aux fluctuations de l'état du marché, celui-ci n'a pas été épargné par la crise de 2008 ni par la crise sanitaire que nous traversons actuellement.

3. Évolution législative

Du point de vue de la législation du travail intérimaire, celle-ci a évolué en deux grandes phases.

La première, située fin des années 70 et début des années 80, où la réglementation fut très restrictive. C'est durant cette phase que les bases légales du travail intérimaire ont été posées. (Delbar & Leonard, 2002).

Au départ, le placement de travailleurs était interdit. Ce n'est qu'après qu'il fut autorisé grâce à l'existence de contrats de travail entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire et réglementé par la loi du 28 juin 1976 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs, ayant une durée initiale de 4 ans. Elle fut prolongée d'un an par l'arrêté royal du 21 novembre 1980. À ce moment, la Belgique a traversé une crise économique importante, qui s'est traduit par une crise politique. Ce faisant, adopter une nouvelle réglementation était impossible. Les conventions collectives de travail n°36 et 37 ont apporté des mesures conservatoires face à la lacune législative causée par la fin de la durée de validité de la loi du 28 juin 1976. Six ans plus tard, la loi du 24 juillet 1987 apportera une réglementation légale définitive sur le travail intérimaire (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

La deuxième phase s'est déroulée durant les années 90 où l'on a pu observer un assouplissement de cette réglementation au niveau de l'admission de ce type de travail dans les entreprises ainsi qu'un renforcement de la protection des travailleurs intérimaires (Delbar & Leonard, 2002).

La loi du 24 juillet 1987 fut complétée par la convention collective de travail n°58 du 7 juillet 1994. Les mentalités ayant changé, la convention n°181 du 3 juin 1997 admet le principe des bureaux de placement payants. Le 23 janvier 2012, un accord de principe fut conclu, modernisant le cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire afin de l'adapter à la situation économique et sociale. Suite à cela, les CCT n° 36 et 58 furent abrogées et remplacées par la CCT n°108 afin de compléter la loi (Van Eeckhoutte et Neuprez, 2020). Cette convention collective de travail fut rendue obligatoire par l'arrêté royal du 26 janvier 2014 (Wauters, 2015).

La loi sur le travail intérimaire s'applique également au secteur public. Le travail intérimaire, en plus d'être régi par la loi, relève aussi des conventions collectives de travail. Ces CCT quant à elles ne s'appliquent pas au secteur public (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

L'arrêté royal du 7 décembre 2018 nous informe que depuis le 1^{er} février 2019, le travail intérimaire est autorisé dans certains services publics fédéraux, entreprises publiques et le RH Rail (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

Enfin, une des dernières grande avancée concernant la législation du travail intérimaire est leur droit de vote instauré depuis les élections sociales de 2020 par la loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cela permet d'assurer un caractère plus représentatif de la délégation qui sera élue (loi du 4 avril 2019 sur les élections sociales).

4. Définitions

Avant d'aller plus loin dans ce travail, il me semble essentiel de définir les différentes notions de travail qui seront abordées au sein de cette première partie.

4.1. Travail intérimaire

Tout d'abord, définissons ce que l'on entend par travail intérimaire.

Selon le SPF Emploi Travail et Concertation sociale (2021), le travail intérimaire est défini comme « une situation où un intérimaire (travailleur) est employé par une entreprise de travail intérimaire (employeur) en vue d'être prêté à une société utilisatrice (client de l'entreprise de travail intérimaire) pour y effectuer un travail temporaire ».

Delbar et Leonard (2002) définissent le travail intérimaire comme un travail temporaire effectué par un travailleur pour le compte d'une entreprise de travail intérimaire chez un tiers, l'entreprise utilisatrice.

Moreno et Debroux (2010) apportent eux aussi leur définition, à savoir, « la relation de travail par laquelle une entreprise de travail intérimaire met à la disposition d'un utilisateur un travailleur intérimaire en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par la loi du 24 juillet 1987 ».

Au sein de ces différentes définitions, nous constatons que le travail intérimaire est caractérisé par deux notions importantes : le travail temporaire et la mise à disposition. Il me semble donc essentiel de définir également ces deux notions.

4.2. Travail temporaire

La première notion est l'exécution d'un travail temporaire, défini par l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 comme « l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel » (Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs).

Le travail intérimaire se différencie cependant du travail temporaire classique étant donné la relation triangulaire qui en découle (Moreno & Debroux, 2010). Nous reviendrons en détails un peu plus loin sur cette relation triangulaire.

4.3. Mise à disposition de travailleurs

La seconde est la mise à disposition de travailleurs sous une forme autorisée.

Selon Delbar et Leonard (2002), « il y a mise à disposition de travailleur lorsqu'un employeur met un de ses travailleurs engagé sous contrat de travail à la disposition d'un tiers qui va employer ce travailleur et exercer sur lui une certaine autorité ».

Ce principe de mise à disposition est étroitement réglementé en Belgique. En effet, en principe, la mise à disposition est interdite, mais il existe des exceptions comme le travail intérimaire. Réglementée depuis 1976, la mise à disposition de travailleurs trouve aujourd'hui sa base légale au sein de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, intérimaire et la mise à disposition de travailleurs (Delbar & Leonard, 2002).

5. Base légale

Afin de pouvoir analyser au mieux ma question de recherche, il est important de connaître toutes les sources légales régissant le travail intérimaire aujourd'hui. Comme nous l'avons vu précédemment, la législation concernant le travail intérimaire n'a cessé d'évoluer. Il est donc intéressant de pouvoir faire le point par rapport à celle-ci aujourd'hui. Nous envisagerons tout d'abord cette législation au niveau international, puis au niveau européen et enfin, au niveau national.

Outre les lois et conventions, le secteur du travail intérimaire est régi par la commission paritaire numéro 322 pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, instituée par l'arrêté royal du 19 avril 1988 (Delbar & Léonard, 2002). Au sein de cette commission paritaire siègent des organisations syndicales (CGSLB, CSC et FGTB) ainsi que des organisations patronales (Federgon et FEB).

5.1. Niveau international

Le travail intérimaire fait partie du champ d'application de la **convention n°181 sur les agences d'emploi privées du 3 juin 1997** entrée en vigueur le 10 mai 2000. Cette convention a été ratifiée par la Belgique le 28 septembre 2004. Elle admet le principe des bureaux de placement payants.

Au sein de son préambule, on retrouve la conscientisation concernant l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail. De plus, la convention reconnaît « le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail ». Elle rappelle également « la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus » (Convention n°181 sur les agences d'emploi privées du 3 juin 1997).

5.2. Niveau européen

- *Directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991*

Nous retrouvons, au niveau européen, la directive 91/383/CEE du Conseil qui complète les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail

intérimaire. Cette directive a été transposée en droit belge par l'arrêté royal du 15 décembre 2010 fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires.

Cette directive fait part du constat concernant l'augmentation du recours au travail intérimaire. On retrouve également le constat selon lequel les travailleurs intérimaires sont plus exposés aux risques d'accidents de travail ou maladies professionnelles que les autres travailleurs.

Enfin, un autre point important est la considération que ces risques « sont en partie liés à certains modes particuliers d'insertion dans l'entreprise » et que ceux-ci « peuvent être diminués par une information et une formation adéquates dès le début de la relation de travail » (Directive du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire).

- ***Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008***

Cette directive 2008/104/CE apporte une protection aux travailleurs intérimaires et vise à améliorer la qualité de leur travail, tout en insistant sur le principe d'égalité de traitement par lequel les travailleurs intérimaires doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que celles des travailleurs salariés de l'entreprise (Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire).

5.3.Niveau national

- ***Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs***

Cette loi nous permet de définir ce que l'on entend par travail temporaire :

« Le travail temporaire, au sens de la présente loi, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un (surcroît temporaire de travail) ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel ».

Cette disposition légale nous informe également sur la réglementation des contrats de travail intérimaire et sur les obligations de l'utilisateur.

- ***CCT 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire***

Cette convention collective de travail régit le travail intérimaire et a été conclue au sein du Conseil National du Travail. Elle remplace les CCT 36 et 58 dont elle garde les conditions, mais y ajoute des conditions concernant un quatrième motif, les contrats journaliers ainsi que des communications d'avantage étendues concernant l'information et le contrôle (Fonds Social pour les Intérimaires, 2021).

Elle vise à « moderniser et harmoniser le cadre conventionnel applicable au travail intérimaire tout en garantissant une sécurité juridique aux travailleurs concernés » (CCT 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire).

- ***CCT 108/2 du 24 juillet 2018 adaptant la convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire***

La convention collective de travail 108/02 adapte la CCT 108 suite à l'évaluation du recours aux contrats de travail intérimaires journaliers successifs par les partenaires sociaux.

L'article 1 de cette CCT indique qu'un besoin de flexibilité peut être prouvé par les entreprises si le volume de travail dépend de facteurs externes, fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission (CCT 108/02 du 24 juillet 2018).

- ***Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail***

La section 2 du chapitre 4 de cette loi s'adresse plus particulièrement aux travailleurs intérimaires et aux utilisateurs. Selon les articles 12*bis*, 12*ter*, 12*quater* et 13, l'utilisateur d'intérimaires doit refuser les services de l'entreprise de travail intérimaire et toute entreprise de travail intérimaire doit refuser de mettre ses intérimaires à disposition de l'employeur en cas de non-respect des obligations imposées par la loi du 4 août 1996, par la loi du 24 juillet 1987 ou par leurs arrêtés d'exécution (Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Ces dispositions permettent d'assurer une certaine protection aux travailleurs intérimaires en s'assurant du respect des obligations présentes dans les articles cités ci-dessus.

- *Code du bien-être au travail (2017)*

Une partie du code du bien-être au travail est consacrée au bien-être des travailleurs intérimaires, à savoir, le titre 2 : travail intérimaire.

Cette partie du code relatif au bien-être au travail des travailleurs intérimaires nous informe sur les mesures à adopter telles que l'accueil et les obligations qui en découlent, la création d'une fiche de poste de travail, les obligations en matière de surveillance de santé, etc.

C'est à l'utilisateur d'assurer le bien-être au travail des travailleurs intérimaires et ceux-ci doivent bénéficier du même niveau de protection que celui des autres travailleurs de l'entreprise (Code du bien-être au travail, 2017, p. 207-210).

6. Spécificités du contrat de travail intérimaire

Selon l'article 7 de la loi du 24 juillet 1987, le contrat de travail intérimaire est « le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé » (Loi du 24 juillet 1987).

6.1. Relation triangulaire

Une des caractéristiques principale qui différencie le travail intérimaire d'un travail temporaire classique est sa relation tripartite.

Le travail intérimaire se définit par une relation juridique triangulaire entre trois acteurs :

- **le travailleur intérimaire**, défini par l'article 7 de la loi du 14 juillet 1987 comme : « le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs ».
- **l'entreprise de travail intérimaire**, également défini par cet article 7 comme : « l'entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre Ier de la présente loi ».

En Belgique, il est obligatoire pour les entreprises de travail intérimaire de posséder un agrément afin d'exercer leurs activités. Ce sont les Régions qui sont compétentes dans l'établissement des règles concernant cet agrément (SPF Emploi, travail et concertation sociale, 2021). L'objectif de cet agrément est de permettre une garantie de la qualité des services des entreprises de travail intérimaire (Moreno & Debroux, 2020).

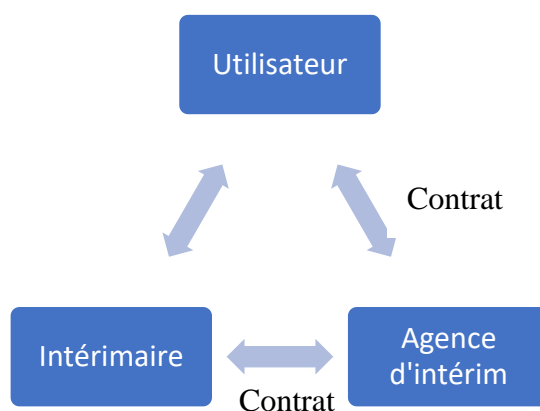
- **l'entreprise utilisatrice**, définie par le SPF emploi, travail et concertation sociale (2021) comme : « l'entreprise qui fait appel à une entreprise de travail intérimaire pour pouvoir disposer temporairement d'un travailleur ».

Wauters (2015) met en évidence que « cette particularité entraîne une dissociation entre la personne qui détient le titre juridique d'employeur et la personne qui exerce effectivement l'autorité sur le travailleur ».

Comme nous le voyons sur le schéma ci-dessous, cette relation juridique triangulaire conduit à la conclusion de 2 contrats :

- un contrat de travail intérimaire entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire ;
- un contrat commercial entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur (SPF Emploi, travail et concertation sociale, 2021).

Nous pouvons donc constater qu'aucun contrat n'est conclu entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Cependant, l'utilisateur exerce tout de même une certaine autorité sur l'intérimaire (Wauters, 2015).



6.2. Durée

Selon l'article 2 de la loi du 24 juillet 1987, ce contrat de travail doit obligatoirement être limité dans le temps et être conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent (Wauters, 2015).

6.2.1. Contrats journaliers successifs

La loi prévoit la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur.

La dernière modification de la loi du 24 juillet 1987 prévoit un meilleur encadrement de ces contrats journaliers successifs. Les contrats de travail journaliers successifs sont des contrats conclus auprès d'un même utilisateur, pour une période de maximum 24 heures chacun, se suivant immédiatement ou séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité. Il est possible d'en conclure à certaines conditions. Cela peut se faire si l'utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité de l'entreprise et qu'il respecte une procédure d'information et de consultation (Wauters, 2015).

Une enquête menée par la FGTB en 2013 traduit l'avis des syndicats sur cette réglementation. Selon eux, la loi ne va pas assez loin, car elle ne prévoit pas une interdiction totale des contrats journaliers successifs et les employeurs sont donc amenés à interpréter la loi à leur avantage. De plus, ces contrats journaliers successifs posent problème, car ils sont une grande source d'insécurité pour les travailleurs. Certains travailleurs sont amenés à travailler de longues périodes avec des contrats journaliers. Selon les syndicats, cela n'est humainement pas acceptable (FGTB, 2013). La CCT 108/02 a notamment précisé le concept de « besoin de flexibilité » afin de limiter un maximum les abus quant au recours à ces contrats journaliers successifs.

6.2.2. Contrat de travail intérimaire à durée indéterminée

La loi du 24 juillet 1987 a prévu la possibilité, entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, de conclure un contrat à durée indéterminée afin d'effectuer des missions successives (Loi du 24 juillet 1987, article 8ter paragraphe 1^{er}), mais cela ne pourra être d'application tant qu'une ou plusieurs CCT conclues au sein de la commission paritaire 322 ne

seront rendues obligatoires concernant cette possibilité (Loi du 24 juillet 1987, article 8ter paragraphe 5). Cette disposition, si elle est rendue obligatoire, permettrait peut-être aux travailleurs intérimaires de bénéficier de plus de sécurité d'emploi. Selon une enquête menée par la FGTB en 2013, les syndicats ne sont pas forcément favorables à cette possibilité. Selon eux, conclure un CDI intérimaire ne permettrait pas plus d'avantages pour le travailleur. L'entreprise de travail intérimaire pourrait envoyer l'intérimaire dans n'importe quelle entreprise et celui-ci n'aurait plus la possibilité de refuser une mission. De plus, l'intérimaire éprouverait des difficultés pour se construire une ancienneté étant donné les différentes conditions des utilisateurs. Une autre problématique liée au CDI intérimaire serait la création de deux types de travailleurs avec d'un côté les intérimaires qualifiés qui se verraient proposer un CDI et de l'autre, des travailleurs peu qualifiés qui ne bénéficieraient pas de ce contrat (FGTB, 2013).

6.3. Essai

Selon l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987, les 3 premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Cela signifie que jusqu'à la fin de cette période, les parties peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

6.4. Conditions

L'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 prévoit que le contrat de travail devra être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur intérimaire. La signature de ce contrat peut se faire par écrit ou de manière électronique. L'article 9 de la loi nous informe des mentions obligatoirement présentes au sein du contrat, c'est-à-dire :

- le nom de l'utilisateur ;
- le motif et, le cas échéant, la durée du contrat ;
- le motif du remplacement ;
- la qualification professionnelle de l'intérimaire ;
- le lieu d'occupation et l'horaire de travail ;
- le régime de travail ;
- la rémunération convenue ;
- les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

En ce qui concerne les motifs permettant de recourir au travail intérimaire, l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 en autorise 5 types :

- le remplacement d'un travailleur permanent
- le surcroît temporaire de travail
- l'exécution d'un travail exceptionnel
- la fourniture de prestations artistiques et/ou la production d'œuvres artistiques
- l'occupation dans le cadre d'un parcours d'emploi agréé par la région pour des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires d'une assistance sociale financière.

La loi du 26 juin 2013 a inséré un motif supplémentaire permettant le recours au travail intérimaire. Ce motif est la mise à disposition d'un travailleur intérimaire à un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de ce travailleur intérimaire (article 2), autrement dit, l'insertion (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

6.5. Fin

Le contrat de travail intérimaire prend fin de la même manière qu'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée, pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

Notons tout de même que dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire pour motif d'insertion, si le travailleur intérimaire n'est pas engagé par la suite, il n'existe aucune obligation pour l'employeur de motiver ce non-engagement. La CCT n°108 ne prévoit aucune modalité relative à l'obligation de motivation alors que la CCT 109, quant à elle, a introduit le droit pour tout travailleur licencié d'obtenir les motifs de son licenciement ainsi que les sanctions prévues en cas de non-respect. Cependant, cette CCT ne s'applique pas en cas de rupture de contrat de travail intérimaire (Wauters, 2015).

7. Typologie

Au sein de la littérature, on retrouve différents types d'intérimaires. Catherine Faure-Guichard (1999) fait la distinction entre « l'intérim d'insertion », « l'intérim de transition » et « l'intérim

de profession ». En effet, dans le cadre de ce mémoire, il serait intéressant de connaître les différences qu'il existe entre ces types de travail intérimaire et leur influence possible sur la qualité d'emploi et la santé et sécurité de ces travailleurs.

7.1. L'intérim d'insertion

Tout d'abord, Faure-Guichard (1999) définit l'intérim d'insertion comme un moyen d'entrer sur le marché du travail. Selon elle, l'intérim permet aux jeunes sans expérience professionnelle d'acquérir une certaine connaissance du marché du travail et de se constituer un réseau.

Selon une enquête menée par Federgon en 2020, 13 % des travailleurs intérimaires interrogés ont choisi cette forme d'emploi dans le but d'acquérir une première expérience sur le marché du travail et de se constituer un réseau professionnel. 67 % des personnes faisant partie de cette catégorie ont entre 18 et 34 ans. Federgon les a nommé « les débutants à la recherche d'expérience ». Nous pouvons donc faire le lien entre la définition de Catherine Faure-Guichard et les recherches menées par Federgon. Nous retrouvons dans les deux cas les notions de « première expérience » et de « constitution d'un réseau professionnel » (Federgon, 2020).

7.2. L'intérim de transition

En ce qui concerne l'intérim de transition, Catherine Faure-Guichard le caractérise comme une solution provisoire pour les travailleurs souhaitant avoir une « trajectoire considérée comme professionnellement pleine, sans intermède de chômage ou d'inactivité » (Faure-Guichard, 1999). Cette forme d'intérim est généralement de court-terme pour les travailleurs souhaitant au plus vite retrouver une forme d'emploi stable (Faure-Guichard, 1999).

Federgon (2020), fait référence à cette forme d'intérim dans son enquête citée précédemment. Dans l'ensemble des personnes interrogées, 41% de celles-ci tentent de trouver un emploi fixe par le travail intérimaire. Ils constituent la catégorie comptant le plus de travailleurs. Les résultats qui ressortent de l'enquête rejoignent les dires de Faure-Guichard à savoir que la motivation principale de ces travailleurs est de trouver rapidement une situation stable.

7.3. L'intérim de profession

Finalement, la troisième forme d'intérim relevée par Faure-Guichard (1999) est celle de l'intérim de profession. Cette catégorie reprend les travailleurs très recherchés sur le marché du travail, qui possèdent des qualifications spécifiques, et ayant fait le choix de travailler en tant qu'intérimaire et non être relié à un emploi fixe.

Au sein de son enquête, Federgon (2020) fait référence aux personnes adeptes de l'intérim, à la recherche de flexibilité. Ce sont des personnes qui font délibérément le choix de travailler en tant qu'intérimaire pour des raisons de conciliation entre vie privée et professionnelle et de flexibilité. Cette catégorie est la deuxième la plus qualifiée après celle des débutants à la recherche d'expérience.

8. Conclusion

Après avoir analysé les différentes caractéristiques du travail intérimaire, il est intéressant de faire un diagnostic de la qualité de ce type d'emploi aujourd'hui.

Nous avons vu que la législation ne cesse de s'adapter à ce type de travail étant donné la place de plus en plus importante qu'il prend dans les entreprises aujourd'hui. Autrefois utilisé de manière à combler les fluctuations économiques, il est aujourd'hui un réel outil à l'insertion professionnelle.

Étant donné la place de plus en plus importante que le travail intérimaire a obtenue ces dernières années sur le marché du travail, la réglementation relative à celui-ci n'a cessé d'évoluer. Malgré cette réglementation évolutive, il serait intéressant de se demander si cette dernière est suffisamment protectrice envers les travailleurs intérimaires ou si, dans le cas contraire, la réglementation demande encore d'être adaptée.

De plus, nous avons pu voir qu'il existait différents types de travailleurs intérimaires. Certains travailleurs intérimaires choisissent cette forme d'emploi dans le but de faire un premier pas dans le milieu professionnel, d'autres tentent de retrouver un emploi fixe via l'intérim, ayant perdu leur emploi précédent, d'autres encore choisissent l'intérim délibérément dans une optique de flexibilité et de conciliation vie privée/vie professionnelle.

La partie suivante de ce mémoire sera donc consacrée à la qualité de l'emploi intérimaire. Nous tenterons d'analyser si la législation relative à ce type d'emploi que nous avons vue dans cette

première partie permet d'assurer sécurité et protection aux intérimaires ou si, au contraire, elle contribue à le qualifier d'emploi précaire.

CHAPITRE 2 : LA QUALITÉ DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

1. Introduction

Généralement, un emploi dit « atypique », c'est-à-dire qui ne correspond pas à un contrat à durée indéterminée comme les contrats temporaires et intérimaires, est caractérisé d'emploi précaire.

Or, s'arrêter à cette seule définition de la précarité fait que l'on met de côté de nombreux aspects liés à l'emploi. Cette définition s'arrête sur le statut d'emploi et ne prend pas en compte la qualité d'emploi (Vultur, 2010).

C'est pourquoi, dans le cadre de ce mémoire, il est intéressant d'aller plus loin et de voir de quelle manière le travail intérimaire répond ou non aux caractéristiques de la qualité d'emploi, et ce, parallèlement à la législation en vigueur concernant ce type d'emploi.

Afin d'analyser la qualité de l'emploi du travail intérimaire, il est nécessaire de sélectionner des critères pertinents.

De nombreuses études se sont penchées sur la question de la qualité de l'emploi et de nombreux critères différents ont été utilisés afin de qualifier un emploi de qualitatif ou non. Les économistes, par exemple, se basent uniquement sur la question de la rémunération et d'autres encore définissent la qualité de l'emploi en désignant ce qu'est un mauvais emploi (Yedder & Peretti, 2009).

La thématique de la qualité de l'emploi a été développée en grande partie par les organisations internationales, notamment par le Bureau International du travail ou encore la Commission européenne. En 2001, le sommet de Laeken a adopté une définition de la qualité de l'emploi comportant 27 indicateurs classés en 10 dimensions qui comportent par exemple la rémunération, l'accès à la formation, l'égalité homme-femme, la santé et sécurité au travail, la flexibilité, etc. (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016).

Analyser le travail intérimaire au travers de ces 10 dimensions pourrait s'avérer intéressant. Cependant, étant donné la particularité du travail intérimaire et la contrainte de temps liée à ce

travail, il me semble préférable de privilégier un nombre de dimensions plus réduit pour parler du travail intérimaire et de les analyser plus en détails.

Au sein de la littérature, des dimensions centrales reviennent fréquemment pour définir la qualité d'emploi. Selon Guergoat-Larivière et Marchand (2012), elles forment un tronc commun qui reprend 6 dimensions. Nous nous attarderons sur 4 dimensions relatives aux conditions de travail qui pourront être reliées à la réglementation : la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la sécurité de l'emploi et la protection sociale et enfin, la représentation collective.

2. Analyse

2.1. La santé et la sécurité au travail

Le concept de la santé et sécurité est un concept important si l'on veut mieux comprendre les conditions de travail des intérimaires. Goudswaard et De Nanteuil (2000) (as cited in Delbar & Léonard, 2002) mentionnent notamment :

« Même si l'emploi flexible ne peut être vu directement comme un facteur de détérioration des conditions de travail, il émerge cependant dans tous les Etats membres comme un facteur aggravant pour les personnes concernées. Son implication dans la sphère de la sécurité et de la santé est maintenant établie ».

2.1.1. Protection des travailleurs intérimaires à travers la loi

Comme nous l'avons vu dans la première partie de ce mémoire, des textes législatifs régissent la protection des travailleurs intérimaires. Il sera donc ici question de voir dans quelles mesures ceux-ci permettent une gestion efficace ou non de la santé et sécurité des travailleurs intérimaires en analysant tout d'abord les dispositions internationales et européennes et ensuite les dispositions prévues par le droit national.

□ Mesures internationales et européennes

En ce qui concerne le droit international et européen, nous pouvons notamment retrouver la **Convention n°181** de l'Organisation internationale du Travail sur les agences d'emploi privées qui reconnaît l'importance de protéger les travailleurs contre les abus. Elle cite notamment, en son article 11 « Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées ». Cette protection vise différents aspects dont la santé et la sécurité au travail ainsi que les accidents de travail et maladies professionnelles (Convention n°181 sur les agences d'emploi privées, 1997).

La **directive 2008/104/CE** du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 cite notamment l'importance du respect de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoyant que « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité... ». L'article 5 de cette directive fait référence au principe d'égalité de traitement. Selon ce principe, les travailleurs intérimaires doivent bénéficier du même niveau de protection que les salariés permanents de l'entreprise (Directive 2008/104/CE, 2008).

Enfin, nous pouvons également citer la **directive 91/383/CEE** du 25 juin 1991 visant à compléter les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. L'objet de cette directive est « d'assurer que les travailleurs ayant une relation de travail telle que visée à l'article 1er bénéficient, en matière de sécurité et de santé au travail, du même niveau de protection que celui dont bénéficient les autres travailleurs de l'entreprise et/ou de l'établissement utilisateurs ». Elle fait donc également référence au principe d'égalité de traitement, mais en y ajoutant des précisions telles que l'information des travailleurs relative aux risques encourus ainsi que les qualifications ou aptitudes professionnelles nécessaires, selon l'article 3. L'article 4 fait quant à lui référence à la formation des travailleurs. Ceux-ci doivent recevoir « une formation suffisante adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail ». On y retrouve également la surveillance médicale ainsi que le rôle des services de prévention et protection au travail (Directive 91/383/CEE, 1991).

Ces mesures, bien qu'elles apportent des principes fondamentaux en matière de protection des travailleurs intérimaires, sont peu précises quant aux choses concrètes à mettre en place afin d'assurer effectivement cette protection. Le droit national quant à lui, apporte des mesures plus concrètes que nous allons approfondir.

□ **Mesures prévues en droit belge**

Comme nous le verrons dans le point suivant, les travailleurs intérimaires sont particulièrement touchés par les accidents de travail, étant une catégorie de travailleurs plus vulnérables. Pour assurer au mieux leur santé et sécurité au travail, des mesures ont été prises en droit belge.

De manière générale, nous pouvons citer la **loi du 24 juillet 1987**, déjà abordée précédemment, qui prévoit en son article 19 que « l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail » (Loi du 24 juillet 1987).

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail nous informe également par ses article 12bis, 12 ter, 12 quater et 13, que les entreprises de travail intérimaire ainsi que les utilisateurs doivent respecter les obligations liées à la protection des travailleurs intérimaires (Loi du 4 août 1996).

L'arrêté royal du 15 décembre 2010 fixe notamment les mesures relatives au bien-être des travailleurs intérimaires. Cet arrêté est repris dans le **code du bien-être au travail**. Il transpose en droit belge la directive 91/383/CEE du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (Arrêté royal du 15 décembre 2010).

De manière plus concrète, nous pouvons à présent détailler 5 mesures plus concrètes mises en place en droit national afin de garantir la santé et sécurité des travailleurs intérimaires.

a) La fiche de poste de travail

Avant la mise à disposition du travailleur intérimaire chez l'utilisateur, celui-ci doit fournir, selon l'article X.2-3 du code du bien-être, toutes les informations relatives aux qualifications et conditions professionnelles exigées, ainsi que les caractéristiques propres au poste de travail.

Le système de fiche de poste obligatoire comprend, chez les utilisateurs, toutes les informations utiles au travailleur intérimaire pour effectuer sa mission, c'est-à-dire, le contenu du travail, les vêtements de travail, équipements de protection individuels, risques et précautions à prendre (Delbar & Leonard, 2002). C'est à l'utilisateur d'établir cette fiche de poste pour chaque intérimaire occupé et de la transmettre à l'entreprise de travail intérimaire (articles X.2-3 et X.2-4). Les fiches de postes sont établies conjointement avec le conseiller en prévention compétent du service interne et le conseiller en prévention-médecin du travail (article X.2-3 paragraphe 2). L'Arrêté royal du 15 décembre 2010 régit également les mesures concernant les fiches de postes.

Les fiches de postes sont importantes, car elles sont un réel moyen de communication entre les différents acteurs du travail intérimaire concernant les risques relatifs à la santé.

De ce fait, Prévention et Intérim a notamment établi un modèle de fiche de poste de travail détaillé, disponible sur leur site internet.

Il est également important de souligner que les fiches de postes ne sont obligatoires que pour les postes présentant des risques pour la santé, cependant, Prévention et Intérim recommande fortement leur utilisation pour chaque poste occupé par des travailleurs intérimaires (Prévention et Intérim, 2021).

b) La surveillance de santé

L'arrêté royal du 15 décembre 2010 ainsi que le chapitre 3 du livre X du code du bien-être au travail nous informent de la surveillance de santé des intérimaires. Ce sont les entreprises de travail intérimaire qui sont chargées de vérifier l'aptitude au travail des intérimaires ainsi que la durée de validité de cette aptitude (Art. 8.- § 1er. de l'arrêté royal du 15/12/2010). Pour ce faire, elles doivent consulter une base de données centralisée. L'utilisateur a également un rôle à jouer étant donné qu'il est responsable du bien-être des travailleurs sur leur lieu de travail (Bellemans, 2018).

L'article 14 de l'Arrêté royal du 15 décembre 2010 nous informe que cette base de données comprend au moins les données reprises dans le modèle présent à l'annexe II et vise le suivi de la surveillance de santé des travailleurs, permet d'éviter des évaluations inutiles ainsi qu'un échange de données facilité. L'instauration de cette base de données est régie par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi ainsi que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. De plus, cette base de données doit être constituée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. La gestion de cette base de données relève du service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire (Arrêté royal du 15 décembre 2010).

La centralisation des données concernant la surveillance de santé des intérimaires est importante étant donné que ces travailleurs sont amenés à occuper plusieurs postes présentant des risques différents (Bellemans, 2018).

c) L'accueil

Une des mesures mises en place récemment afin de prévenir les accidents de travail des travailleurs intérimaires est la campagne lancée par Prévention et Intérim ayant pour but de sensibiliser au bon accueil de ces travailleurs. En effet, un bon accueil est important pour que les travailleurs intérimaires aient toutes les informations utiles pour réaliser correctement leur travail et donc éviter un maximum les accidents. Cette campagne permet à l'intérimaire de recevoir une affiche, un carnet de notes et une fiche d'information « Check-list Accueil » (BeSWIC, 2020).

L'article 12 de l'arrêté royal du 15 décembre 2010 nous informe que l'accueil de l'intérimaire revient à l'utilisateur ou un membre de la ligne hiérarchique désigné par l'utilisateur. Celui-ci doit donner à l'intérimaire toutes les informations pertinentes concernant :

- tous les risques liés au poste de travail ;
- les obligations de la ligne hiérarchique ;
- les missions et les compétences du service interne ;
- l'accès aux équipements sociaux ;
- la manière d'exercer le droit à la consultation spontanée ;
- l'organisation des premiers secours;

- la localisation des zones d'accès dangereux et les mesures prises en situation d'urgence et en cas de danger grave et immédiat.

De plus, l'utilisateur doit fournir les instructions de sécurité spécifiques nécessaires dans la prévention des risques liés au travail. Il doit également prendre les mesures nécessaires afin que l'intérimaire reçoive une formation suffisante et adaptée (Arrêté royal du 15 décembre 2010).

d) Les vêtements de travail et équipements de protection individuels

Selon l'article X.2-10 du code du bien-être au travail, l'utilisateur doit mettre gratuitement à disposition de l'intérimaire des vêtements de travail ainsi que des équipements de protection individuels adéquats. Le type de vêtement de travail et/ou d'équipement de protection individuel seront mentionnés dans la fiche de poste de travail (article X.2-3 para. 2).

Au sein de la Convention collective de travail du 9 mars 1998 relative aux vêtements de travail et de protection pour les travailleurs intérimaires, nous retrouvons également le principe d'égalité de traitement puisque selon son article 3, « les travailleurs intérimaires doivent disposer des mêmes vêtements de travail et des mêmes équipements de protection individuelle adéquats que les autres travailleurs exposés aux mêmes dangers, de sorte que l'intérimaire bénéficie du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise » (CCT du 9 mars 1998 relative aux vêtements de travail et de protection pour les travailleurs intérimaires).

e) Interdictions

Dans certains cas, il est interdit d'avoir recours aux travailleurs intérimaires. L'article X.2-16 nous cite ces différents cas :

- Lors de travaux de démolition d'amiante et de retrait de l'amiante
- Lors de travaux visés par l'arrêté royal du 14 janvier 1992 réglementant les fumigations

Il est également interdit, selon l'article X.-17, d'occuper des travailleurs intérimaires à des postes pour lesquels aucune fiche de poste n'a été établie.

De plus, l'article 19 de la CCT 108 stipule qu'il est interdit de mettre ou maintenir au travail des travailleurs intérimaires chez un utilisateur en cas de grève ou lock-out.

Enfin, l'article X.2-18 nous informe qu'il est interdit d'occuper des travailleurs intérimaires à des autres postes ou fonctions comprenant des risques différents que ceux inscrits sur la fiche de poste.

2.1.2. Les accidents de travail

Nous venons d'aborder l'ensemble des mesures prises tant au niveau international, européen que national afin de garantir la santé et sécurité des travailleurs intérimaires. Comme nous l'avons vu, le principe d'égalité de traitement est plutôt ancré dans la législation concernant la protection des intérimaires.

Cependant, lorsque l'on mène des recherches sur le travail intérimaire, et plus particulièrement sur leur santé et sécurité au travail, nous rencontrons une problématique récurrente : celle du risque élevé d'accidents de travail chez ces travailleurs.

Selon l'article 7 de la loi sur les accidents de travail du 10 avril 1971, un accident de travail est défini comme « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion » (Loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail).

On retrouve donc différents éléments qui doivent être réunis pour que l'accident soit considéré comme accident de travail (Prévention et intérim, 2019) :

- Un évènement soudain
- Avec une lésion
- Une ou plusieurs causes extérieures
- L'accident a eu lieu pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail.

Les accidents de travail et les accidents survenus sur le chemin du travail sont tous deux pris en charge par l'assurance pour les accidents de travail de l'entreprise de travail intérimaire (Prévention et intérim, 2008).

a) Quelques chiffres

TABLEAU 4 : CHIFFRES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (2000, 2018, 2019)			
Travail manuel	2000	2018	2019
Pourcentage de durée d'exposition	70	60,42	60,74
Nombre d'heures d'exposition	95 913 964	142 162 873	133 795 848
Nombre d'accidents	13 041	8 673	8 152
Nombre d'accidents avec incapacité temporaire	12 323	7 718	7 313
Nombre d'accidents avec incapacité permanente	715	953	830
Nombre d'accidents du travail mortels	3	2	9
Nombre de jours d'incapacité de travail	238 580	197 087	175 949
Nombre de jours forfaitaires	314 473	417 150	425 025
Taux de fréquence	135,97	61,01	60,93
Taux de gravité réel	2,49	1,39	1,32
Taux de gravité global	5,77	4,32	4,49
Travail intellectuel	2000	2018	2019
Pourcentage de durée d'exposition	30	39,58	39,26
Nombre d'heures d'exposition	41 606 302	93 118 728	86 498 451
Nombre d'accidents	656	1 205	812
Nombre d'accidents avec incapacité temporaire	620	1 105	751
Nombre d'accidents avec incapacité permanente	36	100	61
Nombre d'accidents du travail mortels	0	0	0
Nombre de jours d'incapacité de travail	10 497	20 385	15 845
Nombre de jours forfaitaires	13 125	50 625	21 675
Taux de fréquence	15,77	12,94	9,39
Taux de gravité réel	0,25	0,22	0,18
Taux de gravité global	0,57	0,76	0,43
Travail manuel + Travail intellectuel	2000	2018	2019
Nombre d'heures prestées	137 520 266	235 281 601	220 294 299
Nombre d'accidents	13 697	9 878	8 964
Nombre d'accidents avec incapacité temporaire	12 943	8 823	8 064
Nombre d'accidents avec incapacité permanente	751	1 053	891
Nombre d'accidents du travail mortels	3	2	9
Nombre de jours d'incapacité de travail	249 077	217 472	191 794
Nombre de jours forfaitaires	327 598	467 775	446 700
Taux de fréquence	99,60	41,98	40,69
Taux de gravité réel	1,81	0,92	0,87
Taux de gravité global	4,19	2,91	2,90

Prévention et Intérim, (2019).

Pour l'année 2019, nous pouvons dégager quelques chiffres concernant le travail intérimaire et les accidents de travail. Dans l'ensemble des secteurs, 220,28 millions d'heures furent prestées durant l'année 2019, dont 60,7 % concernaient un travail manuel et 39,3 % un travail dit « intellectuel ».

Durant l'année, 8964 accidents de travail ont été comptabilisés en Belgique, au sein de ces accidents de travail, 9 se sont avérés mortels.

Le taux de fréquence des accidents de travail en 2019 était de 40,69, le taux de gravité réel s'élevait à 0,87 et le taux de gravité global était de 2,9. Afin de bien comprendre ces chiffres, il est nécessaire de comprendre les notions de taux de fréquence, taux de gravité réel et taux de gravité global.

Le taux de fréquence correspond à « la mesure du nombre d'accidents par million d'heures prestées » (Prévention et Intérim, 2019).

Le taux de gravité réel est « la mesure des dommages corporels consécutifs à tous les accidents pour 1000 heures prestées » (Prévention et Intérim, 2019).

Le taux de gravité global mesure « la totalité des dommages corporels consécutifs » (Prévention et Intérim 2019). En comparaison avec le taux de gravité réel, le taux de gravité global prend en compte l'incapacité permanente et les accidents de travail mortels.

Le nombre élevé d'accident de travail chez les intérimaires a conduit à l'organisation en 1997, d'un Service central de prévention appelé « Prévention et Intérim », mis en place par un arrêté royal. Ses objectifs sont de sensibiliser, d'informer, de former ainsi que d'effectuer des recherches concernant la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs intérimaires (Delbar & Leonard, 2002).

b) Les causes

Les organisations patronales ont tendance à dire que les accidents de travail seraient principalement dus à l'inexpérience professionnelle des travailleurs intérimaires. Cela rejoint le fait que, selon Prévention et Intérim (2019), les travailleurs intérimaires sont en grande partie composés de jeunes et donc, moins expérimentés. Une étude menée par C. Hamon -Cholet (2001) a permis de confirmer cela : « la principale variable prédictive des accidents est l'ancienneté » (Lacroux & Ben Larbi, 2009).

L'insertion professionnelle étant une des fonctions de l'emploi intérimaire, appuie également cette cause d'inexpérience chez ces travailleurs. Ces différentes constatations nous permettent de comprendre pourquoi les travailleurs intérimaires sont davantage touchés par les accidents de travail. L'inexpérience de ces travailleurs a pour conséquence le fait que ceux-ci ne sont souvent pas familiarisés avec leur poste de travail, ce qui entraîne des risques plus élevés d'accidents de travail que pour les autres travailleurs, familiers au poste et plus expérimentés. De leur côté, les organisations syndicales remettent la cause des accidents de travail entre les mains des utilisateurs et des entreprises de travail intérimaire, qui n'en feraient pas assez (Delbar & Leonard, 2002).

Belkacem & Montcharmont (2012) se sont également penchés sur les causes de la particulière vulnérabilité des travailleurs intérimaires aux accidents de travail. Les résultats de leur recherche se basent sur une étude réalisée en 2008 en France auprès de 110 intérimaires du secteur de l'industrie et du bâtiment. Cette recherche est assez pertinente pour le cas de la Belgique également puisque selon Prévention et Intérim (2019), le nombre d'accidents concernant le travail manuel est nettement supérieur à celui du travail dit « intellectuel », à savoir pour 2019 : 8152 contre 812 accidents.

Etant donné ce constat, il est utile de mentionner l'existence d'une convention collective de travail visant à fixer les modalités selon lesquelles le recours au travail intérimaire est autorisé dans le secteur de la construction. Les limitations concernant le recours aux travailleurs intérimaires dans ce secteur visent à assurer la sécurité de ceux-ci étant donné les statistiques montrant que les accidents de travail sont plus nombreux dans les secteurs où le travail est essentiellement manuel. Une attestation prouvant que le travailleur a suivi une formation en sécurité construction est obligatoire pour pouvoir travailler en tant qu'intérimaire (Convention collective de travail du 4 décembre 2014 relative à la fixation des conditions et des modalités du travail intérimaire dans la construction). Malgré cette réglementation, nous pouvons tout de même constater le nombre élevé d'accidents de travail dans ce secteur.

En France aussi, les travailleurs intérimaires sont plus fréquemment sujets aux accidents de travail que les travailleurs salariés et présentent également un taux de gravité plus élevé. Toujours selon Belkacem et Montcharmont (2012), les travailleurs intérimaires sont généralement amenés à travailler dans un contexte d'urgence, afin de répondre au besoin de flexibilité de main d'œuvre des entreprises. Ce contexte d'urgence demande aux travailleurs intérimaires de se munir d'une bonne capacité d'adaptation aux postes de travail divergents et aux différents outils de production, ainsi que d'être rapidement opérationnels. Ils s'exposent donc d'avantage aux accidents de travail.

Lacroux et Ben Larbi (2009) rejoignent également l'avis des auteurs précédents concernant les principales raisons pour lesquelles les travailleurs intérimaires sont des travailleurs plus à risques que les travailleurs « classiques ». Selon eux, ce sont « les conditions de travail dangereuses et le manque d'expérience lié à la brièveté des missions » qui seraient la cause de ce problème. En effet, les intérimaires sont souvent amenés à travailler dans des secteurs « accidentogènes » à savoir l'industrie et la construction, dans lesquels leurs postes les amènent à une exposition élevée aux risques d'accidents de travail.

2.2. La rémunération

En ce qui concerne la rémunération de l'intérimaire, celle-ci ne peut être, selon l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987, inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions par l'utilisateur en tant que travailleur permanent (Wauters, 2015).

Quelques précisions doivent être apportées concernant la rémunération du travailleur intérimaire.

En effet, la règle concernant l'égalité de la rémunération n'entraîne pas forcément un salaire égal entre le travailleur intérimaire et le travailleur que celui-ci remplace. Cette règle permet au travailleur intérimaire d'obtenir un salaire comparable aux travailleurs ayant les mêmes qualifications professionnelles. Cependant, si le travailleur intérimaire occupe un poste pour lequel il n'est pas possible de faire de comparaison comme un poste venant d'être créé ou pour un travail exceptionnel, cela peut poser problème. (Wauters, 2015).

De plus, la rémunération de l'intérimaire doit également prendre en compte les indexations et les avantages prévus dans l'entreprise ou au sein du secteur. En vertu de l'article 10, alinéa 2 de la loi du 24 juillet 1987, cette règle peut être dérogée « lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi ». Cette faculté est utilisée pour les primes de fin d'années accordées normalement sur base des prestations effectuées par le travailleur pour l'employeur au cours de l'année de référence. L'octroi d'une prime de fin d'année se fait également généralement sur base d'une condition d'occupation minimale (Wauters, 2015).

Ces conditions difficilement remplies par les travailleurs intérimaires, la CCT du 19 avril 2016 prévoit une prime de fin d'année particulière pour ces travailleurs. Cette prime n'est pas payée par l'employeur, mais par le Fonds Social pour les intérimaires. Les conditions d'octroi de celle-ci sont mentionnées dans l'article 4 de cette CCT.

Les travailleurs intérimaires bénéficient également d'autres primes accordées aux travailleurs permanents telles que les primes de fidélité, de production ainsi que les titres-repas. Cependant, les avantages collectifs ne sont pas pris en compte (Van Eeckhoutte & Neuprez, 2020).

2.3. La sécurité de l'emploi et la protection sociale

La troisième dimension retenue afin d'analyser la qualité de l'emploi du travail intérimaire est celle de la sécurité d'emploi et la protection sociale.

Selon le BIT (2008), cette dimension reprend les notions de stabilité, de sécurité d'emploi et de garanties en matière de protection sociale. Derrière cette dimension, apparaît un objectif de lutte contre la précarité d'emploi (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012).

Nous aborderons donc tout d'abord la sécurité d'emploi et ensuite, les différentes dimensions de la sécurité sociale, et ce, relatif au travail intérimaire.

a) La sécurité d'emploi

Le contrat de travail intérimaire étant par nature un contrat temporaire, comme mentionné dans la loi du 24 juillet 1987, il est difficile d'associer travail temporaire et sécurité d'emploi (Loi du 24 juillet 1987).

Il n'est pas rare, lorsque l'on recherche de la documentation relative à la sécurité d'emploi des intérimaires, de faire face au terme de « précarité ».

Le concept de précarité est, dans la littérature, un concept difficilement universalisable. En effet, ce que l'on considère comme précaire en Belgique ou en France ne l'est pas forcément pour les autres pays. Par exemple, les analyses anglo-saxonnes ne parlent pas ou très peu de la précarité professionnelle, mais plutôt de flexibilité (Vultur, 2010).

Selon Rogers (1989), lorsqu'il est appliqué au champ du travail, ce concept implique certains facteurs comme l'instabilité, la discontinuité, l'incertitude, le manque de protection sociale, l'insécurité ou encore la vulnérabilité économique (as cited in Vultur, 2010).

De manière plus générale, la précarité peut être définie comme « ce qui est instable, incertain, fugace, fugitif ou bien encore délicat et fragile » (Cingolani, 2015).

Le travail intérimaire étant un travail de nature flexible, n'offrant généralement pas de vision à long terme et comme nous l'avons vu précédemment, pouvant être source d'insécurité, il est alors possible de le rattacher aux définitions précédentes.

Précarité du travail et précarité d'emploi pourraient nous sembler être des termes identiques, cependant ici nous nous concentrerons sur le terme « précarité d'emploi » qui renvoie à la

précarité liée à la nature du contrat de travail. La précarité du travail fait quant à elle référence à la précarité liée à l'activité même du travail (Bouffardigue, 2008).

La précarité de l'emploi se manifeste de diverses manières :

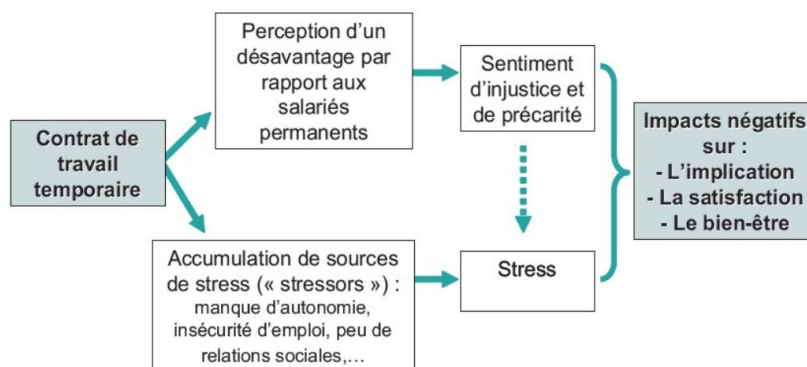
- Par la nature du contrat de travail (les contrats à durée déterminée, intérimaires...)
- Par le temps de travail (accroissement du travail à temps partiel, travail flexible, discontinu..)
- Par les restructurations fréquentes des entreprises et leur recherche de diminution du coût du travail générant une instabilité d'emploi même pour les salariés ayant des contrats à durée déterminée (Hélarlot, 2005).

Les contrats de travail précaires se caractérisent donc par des contrats à durée déterminée et le travail intérimaire. Ces contrats sont généralement conclus dans un but de répondre au besoin de flexibilité des employeurs aujourd'hui. Conclure de tels contrats permet d'augmenter rapidement la main d'œuvre si besoin, mais également de réduire rapidement cette main d'œuvre. En effet, lorsque la conjoncture économique est difficile, les travailleurs intérimaires sont en général les premiers à en faire les frais (Putz, 2016).

Selon Putz (2016), le statut précaire des intérimaires est renforcé par les fluctuations saisonnières de cette forme d'emploi. En fonction des mois de l'année, le recrutement d'intérimaires varie énormément.

Lacroux et Ben Larbi (2009) comparent les travailleurs intérimaires à des « salariés périphériques ». L'entreprise flexible peut être vue comme étant constituée d'un noyau central composé des salariés « classiques », disposant d'une sécurité d'emploi et de perspectives de carrière. Autour de ce noyau, gravitent les salariés dits « atypiques » dont les intérimaires font partie et qui permettent de faire face à une conjoncture changeante.

Selon ces derniers auteurs, le caractère temporaire des contrats intérimaires constituerait une précarité dont découle un sentiment d'injustice et une source de stress chez ces travailleurs. L'injustice et le stress subis se répercutent alors sur l'attitude et le bien-être au travail des intérimaires. Et en conséquence, ces derniers peuvent avoir des comportements désavantageux pour l'utilisateur comme de l'absentéisme, des retards, des abandons de poste ou encore un manque d'intérêt pour le poste attribué (Lacroux & Ben Larbi, 2009). Le schéma ci-dessous tente d'expliquer ce dernier paragraphe.



Lacroux, & Ben Larbi, (2009).

De manière générale, la conclusion de contrats à durée déterminée n'est pas le fruit d'une demande du salarié pour qui la sécurité d'emploi est un critère important (Putz, 2016). Cependant, certains intérimaires choisissent délibérément cette forme de travail, il s'agit de travailleurs hautement qualifiés ou dont la spécialité est fortement demandée sur le marché du travail comme les plombiers ou les électriciens par exemple, mais ces travailleurs sont tout de même minoritaires (Lacroux & Ben Larbi, 2009).

Nous pouvons constater, à travers le tableau ci-dessous, que la majorité des personnes interrogées lors d'une enquête réalisée auprès de 2500 personnes en 1999, ne travaillaient pas en tant qu'intérimaires dans le but de trouver une certaine flexibilité, au contraire, elles souhaitaient principalement trouver un travail fixe. On peut donc constater que la demande de flexibilité des entreprises n'est pas réellement partagée par les travailleurs intérimaires, de manière générale. Le caractère non choisi de cette forme de travail permet donc d'une certaine manière de le qualifier de précaire (Delbar & Léonard, 2002).

Tableau 5 : MOTIF LE PLUS IMPORTANT POUR EFFECTUER DE L'INTÉRIM

Tableau 5 : Motif le plus important pour effectuer de l'intérim

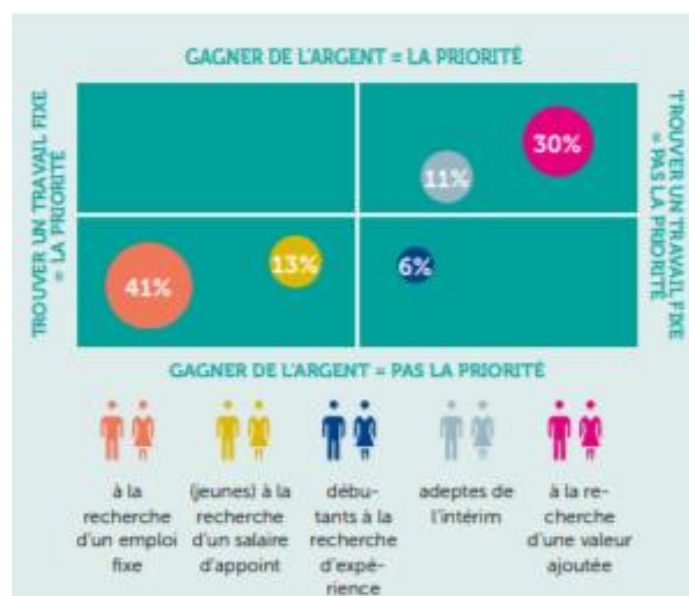
Motifs	Nombre d'intérimaires interviewés	Pourcentages
Trouver un travail fixe	1 298	51,9
Avoir un salaire d'appoint	385	15,4
Autre	507	20,3
Le caractère varié de l'intérim	179	7,2
Souhaite un travail temporaire	131	5,2
Total	2 500	100,0

Source : IDEA CONSULT, UPEDI, *Rapport annuel 2000*.

Idea Consult (2000) as cited in Delbar et Léonard, (2002).

Suite à une enquête menée par Federgon en 2020, nous pouvons constater que les raisons qui mènent les individus à recourir au travail intérimaire n'ont pas tellement changé.

Comme nous pouvons le constater sur le schéma ci-dessous, les deux principales raisons sont toujours la sécurité financière (qui représente 41 % des personnes interrogées) et la volonté de trouver un travail fixe via l'intérim (représentant 54 % des personnes interrogées). Au sein des résultats de l'enquête, nous retrouvons également la notion de flexibilité, tant au niveau de la répartition vie de famille et vie professionnelle qu'au niveau de la flexibilité entre différents emplois et formations (Federgon, 2020).



Federgon, (2020).

Comme nous l'avons vu auparavant, il existe différents types de travailleurs intérimaires (voir typologie). De manière générale, les travailleurs intérimaires se tournent vers cette forme d'emploi dans une optique temporaire, afin de retrouver un emploi fixe. Cependant, nous avons constaté que pour l'intérim de profession, les travailleurs se tournent vers l'intérim de façon délibérée. Suite aux résultats de l'enquête menée par Federgon (2020) et comme nous l'avons vu au sein de la typologie présentée dans la première partie de ce mémoire, ces travailleurs ne représentent qu'une minorité. C'est pourquoi il est important de rester nuancé quant à la notion de précarité, car les conséquences de cette forme de travail temporaire n'affectent pas tous les travailleurs de la même façon en fonction de leur profil.

b) **La protection sociale**

La protection sociale fait référence aux dispositifs mis en place par la sécurité sociale. Elle peut être définie comme « un ensemble de dispositions qui garantissent certains avantages aux citoyens confrontés à certains risques » (Piron, 2018). Ces risques peuvent être liés à la perte d'un revenu professionnel ainsi qu'à l'existence.

La sécurité sociale comporte 7 branches, à savoir : les pensions de retraite et de survie, le chômage, l'assurance accidents de travail, l'assurance pour les maladies professionnelles, les allocations familiales, l'assurance obligatoire pour soins de santé et allocations et enfin, les vacances annuelles (Sécurité sociale, 2021).

□ **Pensions de retraite et de survie**

Il existe 2 types de pensions : les pensions de retraite et de survie. Étant donné que la pension de survie des intérimaires est la même que pour les autres travailleurs, nous nous intéresserons ici à la pension de retraite.

Le travail effectué en tant qu'intérimaire compte pour le calcul de sa pension. En tant qu'employeur, c'est l'agence d'intérim qui paie les cotisations nécessaires.

En fonction des secteurs, des primes de pensions sectorielles existent. Cependant, les intérimaires ne bénéficient pas du versement du fonds de pension sectoriel (FGTB, 2010).

La CCT du 15 décembre 2020 relative à la prime de pension pour les travailleurs intérimaires a alors prévu une prime de pension aux intérimaires travaillant dans les entreprises qui disposent d'une pension sectorielle complémentaire. Celle-ci consiste en un supplément de salaire brut. Cette disposition permet une meilleure égalité entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs « classiques » (FGTB, 2010).

□ **Chômage**

Les travailleurs intérimaires ont droit aux allocations de chômage. Cependant, comme tout autre travailleurs, ce droit est soumis à certaines conditions. Le travailleur intérimaire doit :

- avoir été mis au chômage, et cela, non de manière intentionnelle
- comptabiliser un certain nombre de jours de travail au cours d'une période précise
- et être disponible sur le marché de l'emploi (Le Soir, 2009).

Il existe également un complément d'indemnité en cas de chômage technique ou économique, prévu au sein de la CCT du 28 janvier 2020.

Avec la crise actuelle engendrée par le Coronavirus, les travailleurs intérimaires ont fait face à une période très compliquée. En effet, ils ont subi de plein fouet cette crise et certains se sont retrouvés sans allocations de chômage. Ce sont les travailleurs qui, en premier lieu, ont été privé de leur travail étant donné l'arrêt, la diminution de production ou la fermeture des entreprises.

Exceptionnellement, l'ONEM a accepté l'octroi du chômage temporaire aux travailleurs intérimaires pour une mission plus longue dans l'entreprise. C'est-à-dire une mission pour laquelle, à la fin du contrat intérimaire en cours, un nouveau contrat serait normalement conclu s'il n'y avait pas la crise du coronavirus. Les travailleurs intérimaires ont donc pu être mis en chômage temporaire en même temps que les autres travailleurs permanents dans l'entreprise (Sdworkx, 2020).

□ **Assurance accidents de travail**

Les travailleurs intérimaires sont assurés contre les accidents de travail au travers de l'assurance de la société d'intérim, que ce soit pour les accidents de travail qui se seraient produits sur le lieu de travail, mais également sur le chemin du travail.

L'article 49 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail stipule que l'employeur, c'est-à-dire l'entreprise de travail intérimaire, est obligé de contracter une assurance contre les accidents de travail pour ses travailleurs (Loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail).

□ **Assurance pour les maladies professionnelles**

Tout employeur est assuré à Fedris, l'Agence Fédérale des Risque Professionnels. Tous les employés sont donc assurés contre les maladies professionnelles, dont les intérimaires (Prévention et Intérim, 2021).

□ **Allocations familiales**

Les travailleurs intérimaires ont droit aux allocations familiales au même titre que les autres travailleurs, en tant que chef de famille (Manpower, 2018).

□ **Assurance maladie / invalidité**

Les règles concernant les périodes de maladie et d'incapacité de travail des intérimaires et le salaire garanti qui en découle sont différentes de celles des autres travailleurs et plus complexes.

Un salaire garanti peut être versé à l'intérimaire sous certaines conditions. L'intérimaire doit avoir un contrat de travail signé et comptabiliser un mois d'ancienneté au sein de la même agence d'intérim. Si le travail est interrompu pendant plus de sept jours, l'ancienneté de l'intérimaire redevient nulle.

Cependant, dès la fin du contrat de l'intérimaire, celui-ci ne peut plus prétendre au salaire garanti. C'est alors la mutuelle qui accordera à l'intérimaire une indemnité. Un supplément sera également accordé à l'intérimaire venant de l'agence d'intérim lui permettant de conserver son salaire net. Il sera payé durant 30 jours à compter du premier jour de maladie à condition de compter un mois d'ancienneté auprès de la même agence d'intérim ainsi qu'auprès du même utilisateur (FGTB, 2019).

Dans le cas où le travailleur intérimaire ne peut prétendre au salaire garanti, celui-ci recevra une indemnité maladie de la part de sa mutuelle correspondant à 60 % de son salaire brut.

En ce qui concerne les maladies de longue durée, l'intérimaire a droit à percevoir une indemnité de trois mois venant du Fonds Social pour les Intérimaires s'élevant à 40 % de l'indemnité brute de la mutuelle. Pour percevoir cette indemnité, le travailleur intérimaire doit, au moment où il tombe malade, comptabiliser une ancienneté d'au moins deux mois au cours des quatre dernières mois, avoir perçu le salaire garanti par son agence d'intérim, faire parvenir une attestation de la mutuelle au Fonds Social et introduire une demande d'indemnité au Fonds Social selon un formulaire type (FGTB, 2019).

Pour cela, il faut se référer à l'article 9 de la CCT du 28 janvier 2020 : « En cas d'incapacité de travail de longue durée résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, l'intérimaire a droit, à charge du fonds social, à une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la mutuelle » (Fonds Social pour les Intérimaires, 2021).

Il est également utile d'attirer l'attention sur le fait que, si le travailleur intérimaire est absent pendant 7 jours consécutifs et qu'il a été conclu un contrat intérimaire pour une durée de 3 mois ou moins, l'employeur peut licencier le travailleur sans indemnités (Droits quotidiens, 2021).

□ **Vacances annuelles**

Les prestations effectuées en tant qu'intérimaire comptent pour le calcul des vacances légales. Les travailleurs intérimaires ont droit aux vacances annuelles, au pécule de vacances, au petit chômage ainsi qu'aux jours fériés payés.

Les congés payés des intérimaires sont calculés sur base de leurs prestations durant l'année écoulée. Il y ont donc droit comme tout autre travailleur, cependant, il n'est pas rare que les agences d'intérim refusent d'accorder des congés durant le contrat intérimaire.

En ce qui concerne le pécule de vacances, son paiement diffère en fonction du statut d'ouvrier ou d'employé. Pour les ouvriers, celui-ci se fait par l'Office national des vacances annuelles. Pour les employés, c'est l'agence d'intérim qui en effectue le paiement.

De plus, les intérimaires ont droit au paiement des jours fériés, rémunérés par l'agence d'intérim (CSC, 2021).

2.4. La représentation collective

Le dernier point que nous aborderons concernant la qualité de l'emploi des travailleurs intérimaires est celui de leur représentation collective. En effet, la représentation collective est un moyen pour les travailleurs de défendre leurs intérêts.

Dans la pratique, il est constaté que les travailleurs intérimaires rencontrent certains problèmes à ce sujet, et ce, dû au changement régulier de leur lieu de travail ainsi qu'à la dualité de la relation de travail (Storrie, 2002).

Historiquement, la vision syndicale vis-à-vis du travail intérimaire était assez négative au début de son essor. Cela était notamment lié au statut précaire de cette forme d'emploi. Au fur et à mesure du temps, les syndicats ont changé leur vision du travail intérimaire et est aujourd'hui plus nuancée. Ils ont permis d'améliorer les conditions salariales de ces travailleurs, d'élaborer des procédures de traitements de plaintes et des règlements de travail. Les syndicats préfèrent notamment le recours au travail intérimaire plutôt qu'aux heures supplémentaires des travailleurs fixes (Delbar et Leonard, 2002).

La loi du 4 avril 2019 a permis depuis 2020 aux travailleurs intérimaires de voter aux élections sociales. Pour pouvoir voter, ils doivent remplir des conditions d'ancienneté auprès de l'utilisateur. Ils doivent être occupés pendant au moins 3 mois de manière ininterrompue ou bien comptabiliser 65 jours de travail interrompus (article 7 loi du 4 avril 2019). Cette modification de la loi permet une grande avancée, car les travailleurs intérimaires peuvent maintenant élire les représentants qui selon eux, défendront au mieux leurs intérêts et donc

prendront part aux décisions concernant leurs conditions de travail. Cela permet une composition plus représentative.

Cependant, ils ne peuvent toujours pas être candidats aux élections sociales (Prévention et Intérim, 2020).

Étant donné qu'aucun travailleur intérimaire ne peut être élu aux élections sociales, nous pourrions alors nous demander si cette catégorie de travailleurs ne risque pas d'être tout de même mise de côté par les représentants des travailleurs lors de la défense de leurs intérêts.

La Belgique pourrait prendre exemple sur d'autres pays européens comme l'Autriche ou l'Irlande par exemple, qui eux, permettent aux travailleurs intérimaires d'être élus au sein de l'entreprise utilisatrice (Storrie, 2002).

3. Conclusion

Les caractéristiques de la qualité d'emploi ayant été analysées parallèlement aux caractéristiques du travail intérimaire, nous avons pu constater que des différences existent entre cette forme de travail et un travail « classique ».

En termes de santé et sécurité au travail, les travailleurs intérimaires sont protégés par des dispositions tant internationales, qu'européennes, mais également par des dispositions nationales. Ces dernières sont relativement précises en termes de mesures mises en place pour garantir la santé et sécurité des intérimaires. Cependant, nous avons constaté que ces travailleurs étaient plus souvent sujets aux accidents de travail.

En ce qui concerne leur rémunération, le principe de base est celui de l'égalité de traitement. Pourtant, dans la pratique, ce n'est pas toujours le cas étant donné que la rémunération se base sur les qualifications professionnelles des travailleurs. Nous avons également relevé des divergences notamment en termes de primes de fin d'années ou encore concernant l'octroi d'avantages collectifs.

Concernant la sécurité d'emploi et la protection sociale, le caractère temporaire du travail intérimaire peut le conduire à être identifié comme une forme précaire d'emploi et ne permet donc pas vraiment aux intérimaires de bénéficier d'une certaine sécurité d'emploi. Nous avons également analysé les différentes branches de la sécurité sociale afin de constater si le travail

intérimaire permettait d'acquérir une protection sociale semblable aux travailleurs permanents. Globalement, ceux-ci bénéficient des mêmes droits bien que des subtilités persistent.

Enfin, le dernier point analysé fut celui de la représentation collective des intérimaires. Bien que la loi du 4 avril 2019 ait permis aux intérimaires de pouvoir à présent voter aux élections sociales, nous avons noté qu'il était possible d'aller encore plus loin en prenant exemple sur des pays européens où les intérimaires peuvent être élus.

CONCLUSION DES APPORTS THÉORIQUES

Nous arrivons à la fin de cette première partie centrée sur la théorie et la législation relative au travail intérimaire. Cette première partie nous a permis de baliser ce sujet, d'en apprendre un maximum afin de pouvoir l'analyser au mieux lors de notre recherche empirique.

Au sein du premier chapitre, nous avons vu, tout d'abord, que les textes de lois concernant ce type d'emploi n'avaient cessé d'évoluer depuis son apparition, passant d'une réglementation très restrictive à un assouplissement progressif de celle-ci.

Ensuite, une définition a été apportée au travail intérimaire. Celui-ci étant, pour rappel, caractérisé par les notions de travail temporaire et de mise à disposition.

De plus, nous avons noté que le travail intérimaire était régi à la fois par des normes internationales, européennes et nationales, que nous avons détaillées au travers de sa base légale.

Les spécificités du contrat de travail intérimaire ont, elles aussi, été abordées. Nous retenons notamment la relation triangulaire, caractéristique du contrat de travail intérimaire.

Enfin, le dernier point de ce chapitre a fait état des différents types d'intérim existants et relevés dans la littérature, à savoir ; l'intérim d'insertion, l'intérim de transition et l'intérim de profession.

Au sein du deuxième chapitre, nous avons abordé la qualité de l'emploi intérimaire en partant d'une définition reprenant 4 critères : la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la sécurité de l'emploi et la protection sociale et enfin, la représentation collective. Ces 4 critères ont chacun été analysés au regard de la législation et de la littérature existante sur le travail intérimaire. Cela nous a permis de voir, en théorie, qu'il existait des différences entre l'intérim et les contrats classiques. Nous avons également relevé la problématique des accidents de travail touchant particulièrement les intérimaires, en tentant d'en déterminer les causes au travers de la littérature existante.

Tout cela étant, qualifier ou non l'emploi intérimaire comme emploi de qualité sur base de ces seuls constats théoriques semble peu pertinent, étant donné les différents profils des travailleurs intérimaires et l'application correcte ou non dans la pratique de toutes les dispositions parcourues au sein de cette première partie.

C'est pourquoi, la seconde partie de ce mémoire sera consacrée à une étude empirique sur la qualité de l'emploi du travail intérimaire.

PARTIE 2 : MÉTHODOLOGIE

CHAPITRE 1 : CONSTRUCTION DU MODÈLE D'ANALYSE

1. Problématique

Nous avons analysé les caractéristiques du travail intérimaire et l'avons mis en parallèle avec les critères de la qualité d'emploi choisis, nous allons donc à présent entamer des recherches empiriques afin de voir ce qu'il en est dans la pratique.

En effet, la littérature concernant le lien entre la législation et la qualité de l'emploi intérimaire est peu étoffée, de plus, il n'existe pas de définition universelle de la qualité d'emploi. Ce travail a donc pour but d'apporter une contribution à la littérature existante.

La suite de ce mémoire permettra, grâce à une recherche menée auprès d'acteurs du terrain, de répondre à la question suivante : « **La réglementation relative au travail intérimaire est-elle efficiente pour assurer un emploi de qualité aux travailleurs intérimaires ?** »

2. Hypothèses

Mes recherches scientifiques m'ont permis d'élaborer diverses hypothèses en lien avec la problématique étudiée.

Tout d'abord, 4 hypothèses ont été formulées en lien à la législation relative au travail intérimaire et son application. Nous avons vu que la qualité de l'emploi pouvait se mesurer au travers de différents critères. Pour rappel, nous en avons retenu 4, à savoir : la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la sécurité de l'emploi et la protection sociale et enfin, la représentation collective.

- H1a : Le manque de protection sociale et de sécurité d'emploi des travailleurs intérimaires constitue un frein à qualifier le travail intérimaire comme emploi de qualité.
- H1b : La règle d'égalité de traitement appliquée à la rémunération des travailleurs intérimaires prévue par la loi n'est pas suffisamment respectée dans la pratique.

- H1c : Le manque de respect dans la pratique des mesures de santé et sécurité au travail prévues pour les intérimaires constitue une cause expliquant leur vulnérabilité aux accidents de travail.
- H1d : la représentation collective des travailleurs intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice n'est pas suffisamment développée pour leur permettre une défense efficace de leurs droits.

Ensuite, il était également intéressant d'apporter 1 dernière hypothèse, touchant à la perception du travail intérimaire comme emploi de qualité ou non.

- H2a : Les travailleurs intérimaires de type « intérimaires d'insertion » tendent plus facilement à qualifier le travail intérimaire comme emploi de qualité que les autres types de travailleurs intérimaires.

Nous tenterons donc, au travers de cette deuxième partie, de confirmer ou d'infirmier ces différentes hypothèses, et ce, à partir des résultats obtenus grâce à notre recherche empirique.

CHAPITRE 2 : LA DÉMARCHE ADOPTÉE

1. Choix du sujet de recherche

Ayant suivi un baccalauréat en gestion des ressources humaines avant d'entamer ce master en sciences du travail, j'ai souvent été amenée dans le cadre de mes cours ainsi que de mes stages à travailler sur le sujet de l'intérim. De plus, j'ai moi-même, durant plusieurs années, travaillé en tant qu'étudiante intérimaire.

Mon parcours d'études me permettant de pouvoir par la suite travailler au sein d'entreprises de travail intérimaire, il était important pour moi d'acquérir des connaissances solides si l'opportunité se présentait dans le futur. En effet, réaliser ce mémoire sur ce sujet est une réelle plus-value pour ma vie professionnelle future et me permettra, pourquoi pas, d'apporter mes savoirs relatifs à celui-ci lorsque l'occasion se présentera.

Approfondir mes connaissances dans le milieu du travail intérimaire étant une réelle volonté de ma part, il fut donc naturel pour moi de me pencher sur ce sujet dans le cadre de mon mémoire.

En outre, nous voyons de plus en plus disparaître les formes « classiques » d'emploi telles que les contrats à durée indéterminée, à temps plein pour voir apparaître des formes d'emploi plus flexibles comme les contrats à temps partiels, temporaires et intérimaires. Ce changement impacte non seulement les modes de gestion de la main d'œuvre pour les entreprises, mais également les travailleurs. Analyser ce changement était donc important pour rendre compte de celui-ci, tant au niveau de la théorie existante et de la législation actuelle, qu'au niveau de la réalité du terrain.

De plus, bien que la législation relative au travail intérimaire ait évolué depuis son apparition, certaines problématiques sont apparues notamment dues à l'usage de cette forme d'emploi ayant évolué également au fil des années, passant d'un outil permettant d'aider les entreprises lors de périodes de surcroît de travail temporaire à un réel outil de sélection. Il était donc intéressant d'analyser si la législation avait suffisamment évolué pour tout de même permettre une certaine qualité d'emploi aux travailleurs intérimaires.

Ces différentes raisons m'ont donc poussée à choisir cette problématique comme sujet de recherche dans le cadre de mon mémoire.

2. Population observée

Une fois mon sujet choisi et mes recherches théoriques effectuées, il était important de bien choisir la population que j'allais interroger pour rendre compte au mieux de mon sujet d'étude.

2.1. Technique d'échantillonnage

La technique d'échantillonnage utilisée fut celle de l'échantillonnage non-aléatoire et plus particulièrement, l'échantillonnage de volontaires. Par cette technique, les sujets de recherche se distinguent des autres par leur intérêt pour le sujet de recherche et leur disponibilité (Giroux et Tremblay, 2009). En effet, suite à une annonce concernant ma recherche de volontaires, les personnes interrogées se montraient en général très impliquées et souhaitaient contribuer à ma recherche.

2.2. L'échantillon

Etant donné que ce sont les principales personnes concernées par ma recherche, j'ai choisi d'interroger 10 travailleurs intérimaires actuels et anciens travailleurs intérimaires. En effet, grâce à leur expérience en tant que travailleurs intérimaires, ceux-ci étaient les mieux placés pour nous faire part de l'application correcte ou non de la législation dans la pratique.

L'échantillon retenu se compose plus précisément de 3 femmes et 7 hommes, 7 anciens travailleurs intérimaires et 3 travailleurs intérimaires actuels.

De plus, au sein de cet échantillon, se trouvent 3 anciens travailleurs intérimaires ayant également travaillé en tant que consultants dans des entreprises de travail intérimaire, ce qui est également très intéressant dans le cadre de cette recherche afin d'avoir une vision de l'intérim tant du point de vue du travailleur que du point de vue de l'employeur. L'agence d'intérim étant, comme nous l'avons vu, considérée comme l'employeur du travailleur intérimaire.

Il aurait été également intéressant de pouvoir interroger un ou plusieurs délégués syndicaux spécialistes du travail intérimaire. Avoir leurs avis et leur expérience concernant la législation et son application aurait été un plus. Malheureusement, malgré mes recherches, il m'a été impossible d'obtenir une réponse d'un ou plusieurs délégués. Ni mes connaissances ni mes nombreuses demandes ne m'ont permis d'entrer en contact avec un membre des représentants des travailleurs.

3. Méthode de collecte de données

Il existe différentes méthodes et techniques de collecte de données dans le cadre d'une recherche. Trois méthodes de recherches sont possibles : l'enquête, l'expérimentation et l'analyse de traces (Giroux & Tremblay, 2009). Dans le cadre de cette recherche, nous nous trouvons au sein de la méthode de l'enquête. La technique que nous utiliserons est celle des entrevues.

3.1. Le choix du qualitatif

Deux approches existent en termes de méthodologie de recherche : la méthode qualitative et la méthode quantitative. Étant donné que le but de cette recherche est d'explorer et de comprendre un phénomène, à savoir, l'impact de la législation sur la qualité d'emploi du travail intérimaire, il était de ce fait plus pertinent de se tourner vers une méthode de recherche qualitative (Giroux et Tremblay, 2009).

De plus, la littérature existante sur le sujet que j'ai choisi de traiter n'étant pas très étoffée, le choix d'une méthode de collecte de données qualitatives était plus judicieux. En effet, selon Giroux et Tremblay (2009), cette technique de collecte permet une analyse des données en profondeur et est intéressante lorsque peu de littérature existe concernant le sujet de recherche.

Utiliser une méthode de recherche qualitative présente des avantages. Néanmoins, comme pour tout choix de méthode, il est important de rester prudent quant au choix que nous avons posé.

Le recours à une méthode qualitative peut entraîner une certaine subjectivité de la part des personnes interrogées. En effet, nous ne pouvons pas affirmer avec exactitude que les dires des répondants ne puissent pas être biaisés ou mensongers (Giroux & Tremblay, 2009) . De ce fait, nous avons rendu anonyme l'ensemble des entrevues afin de mettre les répondants dans les meilleures conditions de passation possibles. Aucun nom ne sera donc cité au sein de ce travail.

3.2. Le choix des entrevues

Les entrevues sont, selon Giroux et Tremblay (2009), « des techniques de collecte des données qui consistent à recueillir le point de vue personnel des participants sur un sujet donné au moyen d'un échange verbal personnalisé entre ceux-ci et le chercheur ».

Toujours selon Giroux et Tremblay (2009), en comparaison aux questionnaires, les entrevues permettent d'obtenir des réponses plus nuancées de la part des personnes interrogées et laissent au répondant une certaine latitude pour s'exprimer. En effet, ce dernier n'est alors pas limité

par un choix de réponse prédéfinie par le chercheur. De plus, les données récoltées via les entrevues permettent de dégager certaines problématiques sur lesquelles les chercheurs ne se seraient pas penchés.

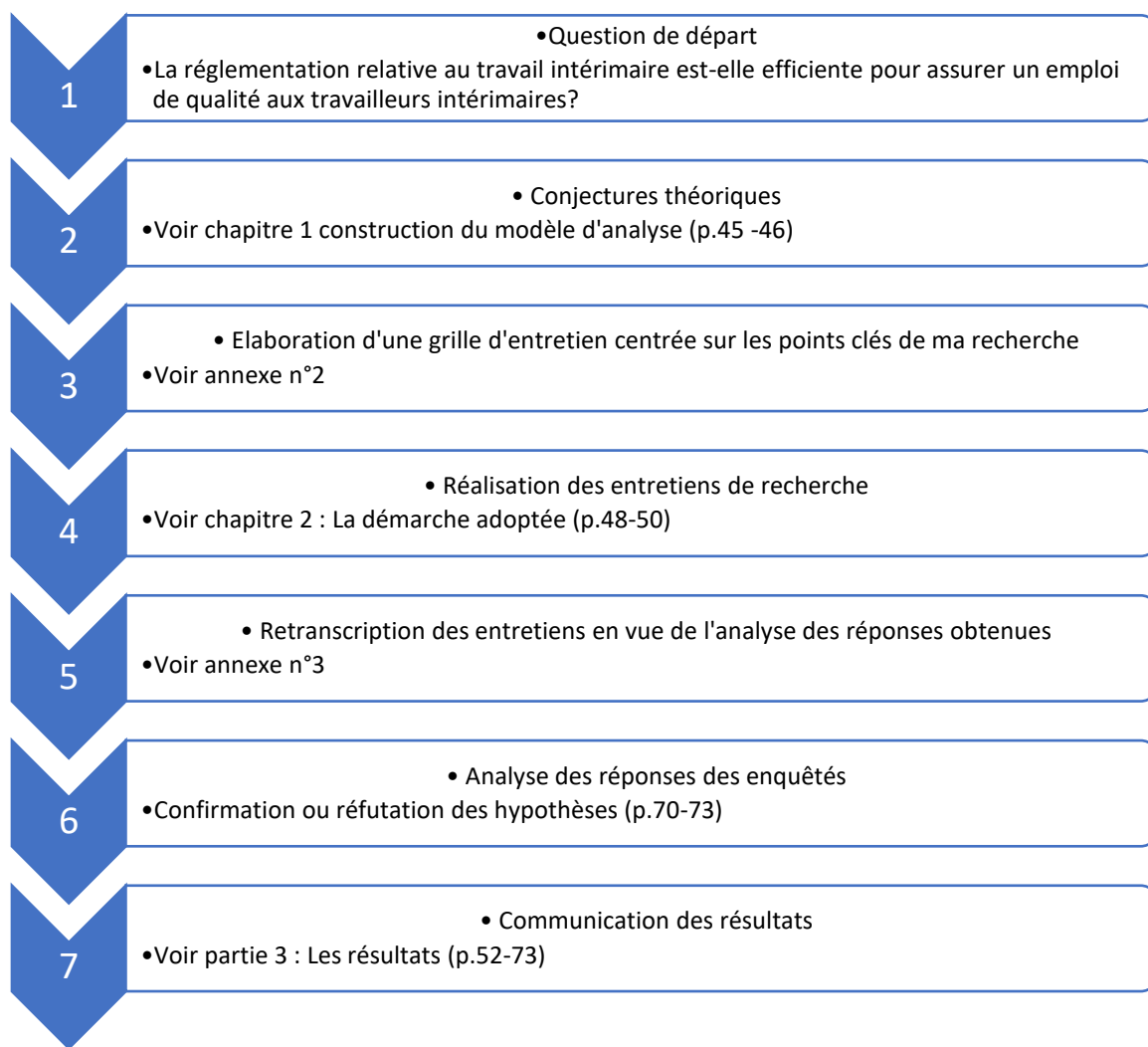
Différents types d'entrevues existent : les entrevues dirigées, semi-dirigées et non dirigées. Dans le cadre de cette recherche, nous avons fait le choix de nous tourner vers les entrevues semi-dirigées.

Avoir recours aux entrevues semi-dirigées permet, dans le cadre de ma recherche, tant de poser des questions précises que d'avoir l'avis et le partage d'expérience des personnes interrogées. De plus, ce type d'entretien permettait à la personne interrogée d'approfondir certains sujets qui lui semblaient plus importants et plus significatifs (Giroux & Tremblay, 2009). Il était bien entendu intéressant dans le cadre de ma recherche d'obtenir une vision réelle du terrain concernant le travail intérimaire, l'expérience des travailleurs et l'application de la législation dans les faits.

3.3. Construction d'un guide d'entretien

Afin de préparer au mieux les entretiens, un guide d'entretien fut réalisé en amont. Ce guide d'entretien reprend l'ensemble des concepts abordés au sein de ce mémoire : le profil du travailleur, la législation, et les critères de la qualité d'emploi (la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la représentation collective et la sécurité d'emploi et la protection sociale). Il a permis de questionner chaque personne interrogée sur les différents concepts-clés apparaissant dans la littérature et nos hypothèses. Ce guide d'entretien se trouve en annexe.

3.4. Résumé de la méthodologie de recherche



Dépelteau, (2010). « Les étapes de l'entretien (selon une démarche hypothético-déductive) ».

Modèle adapté à notre recherche.

PARTIE 3 : RÉSULTATS

CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Introduction

La présentation des résultats récoltés lors des entretiens se présente de la façon suivante.

Tout d'abord, nous présenterons les différents profils des travailleurs intérimaires que nous avons interrogés ainsi que leur motivation à se tourner vers l'intérim.

Nous procéderons ensuite à une analyse de la qualité d'emploi du travail intérimaire autour des quatre critères étudiés au sein du chapitre 2 de la première partie de ce mémoire nommé « la qualité d'emploi du travail intérimaire ». Pour rappel, les 4 critères étudiés sont la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la sécurité d'emploi et la protection sociale ainsi que la représentation collective. Nous mettrons ces quatre points en parallèle avec les informations récoltées sur le terrain, grâce à nos entrevues. Cela nous permettra de nous rendre compte de l'application de la législation sur le terrain et de la perception de celle-ci par les travailleurs intérimaires.

1. Profils des travailleurs et vision du travail intérimaire

Au sein de la partie théorique de ce travail, nous avons observé qu'il existait différents profils de travailleurs intérimaires et que cela pouvait avoir un impact sur les motivations des travailleurs à se tourner vers cette forme d'emploi.

Nous avons donc interrogé les travailleurs sur leur volonté ou non de se tourner vers l'intérim, et sur leur parcours, ce qui nous a permis de les classer en différentes catégories telles que présente dans la typologie. Pour rappel, il existe trois catégories : l'intérim d'insertion, l'intérim de transition et l'intérim de profession.

Parmi les répondants, nous avons pu distinguer deux types d'intérimaires. 6 travailleurs se classaient plutôt dans la catégorie « intérim d'insertion » et 4 dans la catégorie « intérim de transition ».

Sur l'ensemble des personnes interrogées, seulement 3 personnes se sont tournées vers l'intérim par choix, dans le but d'acquérir une première expérience et d'avoir une certaine flexibilité.

« C'est plus facile de trouver du boulot via l'intérim qu'en faisant du porte à porte. L'intérim peut être une porte permettant de trouver un contrat stable par la suite. » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

« Dans un premier temps, pour avoir une petite rentrée d'argent durant ma formation et ensuite, j'ai dû passer par là avant d'avoir un contrat. Ils demandaient de faire 2 semaines d'intérim avant de passer au CDI. Quand je suis sorti de l'école, j'ai trouvé le système de l'intérim vraiment bien parce que ça me permettait de juste travailler pendant le temps de ma formation, pour dépanner. Donc ça c'était bien. » (J.D., personal communication, May 4, 2021)

Les autres répondants ne se sont pas tournés délibérément vers l'intérim. Généralement, ceux-ci ont dû passer par cette forme d'emploi dans le but de trouver un emploi fixe ou parce que l'intérim était le seul moyen pour eux de trouver du travail rapidement.

Les résultats des différentes entrevues ne permettent pas de faire de corrélation entre le type de travailleur et leur vision de l'intérim en tant qu'emploi de qualité. En effet, seule une personne interrogée sur les 10 a qualifié le travail intérimaire comme emploi de qualité.

2. Analyse de la qualité d'emploi du travail intérimaire

Au sein de ce point, nous présenterons les résultats obtenus lors de nos entrevues et cela, au travers des 4 critères de la qualité d'emploi développés plus tôt dans ce travail.

1.1. La santé et sécurité au travail

➤ Rappels législatifs

Pour rappel, divers textes législatifs régissent la santé et la sécurité au travail des intérimaires. Concernant les mesures internationales et européennes, nous retrouvons la convention n°181 sur les agences d'emploi privées visant à garantir une protection adéquate aux travailleurs intérimaires (Convention n°181 sur les agences d'emploi privées). Nous avons également précédemment mentionné la directive 2008/104/CE faisant référence au principe d'égalité de traitement et au respect de la santé, de la dignité et de la sécurité des travailleurs (Directive 2008/104/CE). La directive 91/383/CEE prévoit aussi le principe d'égalité de traitement pour les intérimaires en termes de protection. Elle prévoit également que les intérimaires doivent recevoir une formation adéquate (Directive 91/383/CEE).

Il est également utile de rappeler les mesures plus précises prévues par le droit belge telles que l'accueil, la fiche de poste de travail, la surveillance de santé, les vêtements de travail et équipements de protection individuels ainsi que les interdictions du recours aux travailleurs intérimaires dans certains cas. L'ensemble de ces mesures vise donc la protection des travailleurs intérimaires et une meilleure prévention face aux accidents de travail.

De plus, la loi du 4 août 1996 nous informe que les entreprises de travail intérimaire et les utilisateurs se doivent de respecter les règles en vigueur en matière de protection des travailleurs intérimaires (Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Les mesures prévues par les dispositions internationales et européennes étant plus vagues, nous concentrons notre analyse sur les mesures principales prévues en droit belge.

➤ **Application de la législation dans la pratique**

Nous avons vu que de nombreux textes de loi font référence à la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires. Au sein de ceux-ci se trouvent des mesures plus générales, mais d'autres plus précises sont également existantes, notamment en droit belge.

De plus, nous avons également préalablement relevé une problématique majeure liée à la santé et sécurité des intérimaires : les accidents de travail. Différentes questions ont été posées aux personnes interrogées concernant leur santé et sécurité au travail, les mesures de prévention mises en place.

Afin de rendre compte du respect ou non dans la pratique de ces différentes dispositions législatives, il était important de demander aux interviewés si, lors de leurs premiers jours en tant qu'intérimaires, ceux-ci avaient été bien informés des risques liés aux postes qu'ils occupaient, s'ils avaient été bien formés, ou bien encore s'ils avaient reçu une fiche de poste ainsi que des vêtements de travail et équipements de protection individuels (en fonction des particularités du poste).

a) Accueil

En ce qui concerne l'accueil complet et la formation adéquate, voici ce qu'il est ressorti des entrevues. Les questions posées à ce sujet faisaient donc référence à l'accueil dans sa globalité ainsi que l'information concernant les risques liés au poste.

« Une formation, non. Mais quand je suis arrivée, on m'a montré où j'allais travailler, on m'a donné un tablier, une charlotte...- étant donné que c'était dans l'alimentation. Donc ça, ça a été nickel [...] Et pour les risques, on m'a juste dit de faire attention, rien de plus.» (S.D., personal communication, April 28, 2021)

« Non pas du tout. Personnellement, on t'explique ton job, on te dit fait attention à ça, ça et ca. Et puis débrouille-toi. » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

« Honnêtement, non. On est lâché comme ça dans le bain. On apprenait sur le tas. Généralement, ils n'étaient même pas au courant qu'un nouvel intérimaire arrivait. Généralement, c'étaient des grands supermarchés. On m'expliquait 5 minutes le fonctionnement des balances puis on me disait : y a trop de boulot, je te laisse. » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

« Pour les risques, presque jamais. J'étais souvent lâché dans le bain, on n'a pas souvent pris le temps de m'informer des risques liés aux postes. Oui, j'étais généralement formé quelques heures mais de manière informelle. Puis j'apprenais sur le tas. Ca dépendait des boulots. [...]. Et pour l'accueil correct : oui et non : gentil et accueillant mais jamais avec une bonne explication des risques et dangers. Les vêtements de travail, pour les jobs où c'était requis, oui je les recevais. » (W.S., personal communication, May 5, 2021).

« Je n'ai pas vraiment eu de formation à proprement parler. Je travaille toujours avec quelqu'un d'expérimenté qui m'apprend sur le tas ce qu'il faut faire et ne pas faire, comment porter correctement les meubles. » (D.L., personal communication, May 4, 2021).

« Oui, à chaque nouveau poste j'étais informé des risques. En ce qui concerne la formation, j'en recevais une de 10 minutes environ avec la personne à qui je prenais la relève. [...] L'accueil, il a toujours été correct » (J.D., personal communication, May 4, 2021).

Globalement, les intérimaires interrogés n'ont jamais bénéficié d'une formation complète telle que prévue dans la loi et notamment au sein de l'article 12 de l'Arrêté royal du 15 décembre 2010. Cette formation était soit inexistante, se faisait via des collègues, était très courte ou se faisait sur le tas.

Nous pouvons apercevoir qu'en termes d'information concernant les risques liés aux postes occupés par les intérimaires, lorsque leur fonction présentait des risques, l'information est parfois inexistante ou pas assez approfondie. Cela doit pourtant être correctement expliqué au

travailleur lors de son accueil, à son arrivée. En effet, sur les 10 travailleurs interrogés, 4 d'entre eux estiment ne pas avoir été informés et formés de manière adéquate à leur nouveau poste.

b) Vêtements de travail et équipements de protection individuels

En ce qui concerne les vêtements de travail, les réponses sont généralement positives, sauf quelques exceptions. Dans l'ensemble, nous pouvons constater que cette disposition est relativement bien respectée.

Pour rappel, le Code du bien-être au travail prévoit que l'utilisateur doit mettre gratuitement à disposition des vêtements de travail et équipements de protection individuels au travailleur intérimaire (Code du bien-être au travail, article X.2-10). De plus, les travailleurs intérimaires doivent bénéficier des mêmes vêtements de travail que les autres travailleurs de l'entreprise, exposés aux mêmes risques (Convention collective du 9 mars 1998, article 3).

« *Les vêtements de travail, pour les jobs où c'était requis, oui je les recevais.* » (W.S., personal communication, May 5, 2021).

« *[...] et j'ai toujours eu des vêtements de travail.* » (J.D., personal communication, May 4, 2021).

« *A ce niveau-là, dès le début de mon travail on me donnait les vêtements qu'il fallait. Je n'ai jamais eu à demander donc ça c'est bien respecté.* » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

« *Mais quand je suis arrivée, on m'a montré où j'allais travailler, on m'a donné un tablier, une charlotte, etc. étant donné que c'était dans l'alimentation. Donc ça, ça a été nickel.* » (S.D., personal communication, April 28, 2021).

« *[...] on me demandait s'il me fallait des chaussures de sécurité et autre et je disais non parce que j'avais tout ce qu'il me fallait. Après j'ai vu les autres intérimaires qui arrivaient, ils ne leur donnaient vraiment pas du bon matériel. Après je comprends qu'ils ne donnent pas des paires de chaussures de sécurité à 150 euros mais des trucs à 20 balles... on ne sait pas travailler correctement avec des chaussures pareilles.* » (R.G., personal communication, May 5, 2021).

« *[...] Et j'ai bien reçu des vêtements de travail, tablier etc.* » (K.J., personal communication, April 27, 2021)

« *Oui, on m'a préalablement expliqué que ce que j'allais recevoir comme vêtements de travail avant de commencer et je les ai reçu comme prévu.* » (C.M, personal communication, May 4, 2021)

« *Oui j'ai directement reçu mes vêtements de travail à mon premier jour.* » (D.L., personal communication, May 4, 2021)

« *[...] ils faisaient super gaffe à ça, au niveau de la sécurité, les chaussures de sécurité, ils faisaient ultra attention.* » (W.P., personal communication, May 5, 2021)

Sur les 10 travailleurs interrogés, seul un travailleur n'a pas reçu les équipements nécessaires lors de ses missions.

« *Mais à nouveau, tu ne reçois pas ton matériel etc... [...] Et une fois que le contrat est fait, soit tu tombes sur un bon technico-commercial qui va te suivre, soit il laisse l'intérimaire se débrouiller tout seul. Pas de matos, pas de matériel de protection pour le travail, parfois ils ne savent même pas qui tu es, ou tu vas, ce que tu fais.* » (P. C., personal communication, April 27, 2021)

c) **Fiche de poste de travail**

Pour rappel, le Code du bien-être au travail et l'Arrêté royal du 15 décembre 2010 fixent les mesures concernant les fiches de postes de travail. Selon ces dispositions, les fiches de postes doivent contenir toutes les informations relatives aux qualifications et conditions professionnelles exigées, ainsi que les caractéristiques propres au poste de travail. La fiche de poste de travail doit être remise à chaque travailleur intérimaire si son poste présente des risques.

Il a donc été demandé à chaque travailleur si celui-ci avait bien reçu une fiche de poste de travail lors de son travail en tant qu'intérimaire.

« *J'ai probablement dû recevoir une fiche de poste dans la farde du bureau d'intérim, à ce point on ne sait pas vraiment ce qu'on signe et à quoi ça sert. Je trouve qu'on devrait nous*

expliquer pourquoi on signe cela et prendre le temps de nous faire comprendre les enjeux liés à une bonne information. » (W. S., personal communication, May 5, 2021)

« D'ailleurs, il y a une fiche de poste à chaque fois, à chaque contrat. C'était obligatoire tu devais avoir ta fiche de poste signée avant le début du travail. Et je me souviens qu'en tant qu'étudiante intérimaire j'avais à chaque fois une fiche de poste aussi. Après il y a peut-être des entreprises qui font très attention et d'autres bureaux qui font n'importe quoi. » (W.P., personal communication, May 5, 2021).

« Concernant la fiche de poste, je l'avais systématiquement. Mais ça je pense qu'ils sont obligés sinon ils avaient des problèmes. » (R. G., personal communication, May 5, 2021).

« Oui il me semble que je la recevais avec mon contrat. » (S.D., personal communication, April 28, 2021)

« Je pense que oui. Il était marqué qu'en tant que magasinier, j'allais devoir utiliser certaines machines et tout ça et avec les tâches que j'allais faire. » (C.M, personal communication, May 4, 2021)

« [...] Et en ce qui concerne la fiche de poste, je pense en avoir reçu une en même temps que mon contrat. [...] » (K.J., personal communication, April 27, 2021)

« Enfin la fiche de poste ça me dit quelque chose, quand j'étais ouvrier je pense qu'on devait la recevoir quand même mais on n'y fait pas vraiment gaffe. » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

« Pour la fiche de poste, je la recevais avec mon contrat. » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

« Oui, à chaque fois que je signais mon contrat, je recevais une fiche avec. » (D.L., personal communication, May 4, 2021)

« Pour la fiche de poste, je ne me souviens pas en avoir reçu. » (J.D., personal communication, May 4, 2021)

Pour la fiche de poste de travail, le constat est plutôt positif. De manière générale, chaque intérimaire la recevait avec son contrat. Cependant, un point d'attention peut y être porté. En effet, certains travailleurs n'y ont jamais vraiment porté attention où ne savent pas à quoi elle sert. Il est clair que nous pouvons en dégager un manque d'information général. Certains des travailleurs interrogés n'avaient pas ou peu connaissance de la réelle utilité de la fiche de poste.

d) Surveillance de santé

Concernant la surveillance de santé des intérimaires, nous avons recueilli deux retours des personnes interrogées ayant travaillé comme consultants en agence d'intérim.

« Il y avait une grande attention sur les visites médicales aussi, les visites médicales obligatoires tous les X temps. Ça dépend des fonctions mais tu as des visites médicales obligatoires. Et à ce niveau-là ils avaient un tableau à jour, ils faisaient vraiment très attention à ça. » (W.P., personal communication, May 5, 2021).

« Alors, ce n'était pas moi qui m'occupait de ça mais je me souviens que pour les postes où il y avait des risques, les postes plus manuels, les intérimaires devaient tous les X temps aller à la visite médicale pour voir s'ils étaient aptes à travailler à ce poste. Je ne connaissais pas le fonctionnement exact mais je ne pense pas que c'était pris à la légère. » (P.C., personal communication, April 27, 2021).

Nous pouvons donc envisager qu'une attention toute particulière est prévue au sein des agences d'intérim concernant la santé et la sécurité. Toutefois, il n'est pas possible d'établir des conclusions à partir de deux témoignages. Il pourrait être intéressant dans une future recherche d'analyser le fonctionnement dans la pratique de la surveillance de santé des intérimaires, et cela, dans différentes agences d'intérim.

e) Accidents de travail

Étant une problématique importante liée à la santé et sécurité des travailleurs intérimaires, nous avons consacré quelques questions aux accidents de travail.

Lors des entrevues avec les travailleurs intérimaires, nous leur avons demandé s'ils avaient déjà été confrontés à un accident de travail, personnellement ou non. Si oui, nous leur avons demandé comment cela s'était passé.

« Personnellement, j'ai eu un accident de voiture en allant travailler, qui est pris en considération par l'assurance de l'agence d'intérim. Et je suis en litige au syndicat avec eux. Ils ne veulent toujours pas me dédommager de ça. Après je ne dis pas que c'est comme ça dans toutes les boîtes mais dans celle où j'étais, c'est vraiment pénible pour obtenir l'indemnisation. Normalement, l'utilisateur n'a rien à voir avec ça, comme c'est l'agence d'intérimaire qui est considérée comme mon employeur, qui me paie, etc. Donc c'est vraiment du côté de l'agence

d'intérim que ça coince. C'est une histoire de papiers rentrés en retard. A ce moment-là, j'étais hospitalisée donc je n'ai pas pu rentrer les papiers dans les 48h. Donc c'est vraiment un problème administratif on va dire. »

Dans ce cas, nous nous retrouvons non pas face à un accident de travail, mais un accident sur le chemin du travail. Lors de nos recherches théoriques et dans la législation, nous avons constaté que les accidents survenus sur le chemin du travail étaient également pris en charge par l'assurance de l'entreprise de travail intérimaire. Néanmoins, l'accident n'ayant pas été communiqué immédiatement, il ne semble pas avoir été reconnu. C'est pourquoi il est très important de respecter l'ensemble des règles prévues par la loi lors d'accidents de travail. Ces règles sont notamment reprises au sein du manuel réalisé par Prévention et Intérim : « Accident de travail dans le secteur du travail intérimaire : déclaration, communication, analyse, suivi (Prévention et Intérim, 2008).

« Oui, on a eu le cas. C'était pour un accident sur le chemin du travail. J'ai aidé une collègue à remplir la fiche accident de travail pour l'assurance. On avait dû expliquer au travailleur les démarches, qu'il devait aller chez le médecin puis rendre les copies des papiers du médecin. C'était bien mis en place à ce niveau-là ils faisaient vraiment attention. » (W.P., May 5, 2021)

Dans le cas ci-dessous, la personne interrogée travaillait comme intérimaire en tant que consultante en intérim. Nous voyons qu'au sein de l'agence dans laquelle celle-ci travaillait, un point d'attention était réservé au respect des règles à suivre concernant les accidents de travail. L'agence d'intérim a accompagné le travailleur dans ses démarches et l'a informé de la marche à suivre pour être indemnisé.

Le témoignage suivant soutient les explications précédentes. Nous pouvons constater ici également que l'agence d'intérim a pris en charge l'accident de travail tout en insistant sur les mesures de prévention à adopter afin que cela ne se reproduise plus à l'avenir.

« Oui. Ça c'est bien passé. C'était même un accident grave, une blessure à l'œil. Ça c'est bien passé car les patrons se rendent bien compte qu'il ne faut pas trop déconner. Je crois même que la boîte d'intérim était intervenue positivement. Enfin, pour l'intérimaire. En disant de faire attention, comment c'est possible de se blesser à l'œil au boulot ? » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

Enfin, le dernier témoignage permet de faire écho avec nos recherches théoriques. En effet, nous avons vu que les accidents de travail touchaient plus les métiers dits « manuels » que les métiers dits « intellectuels ». Ici, les dires du travailleur intérimaire interrogé vont dans ce sens.

« Personnellement, non. Je touche du bois je n'ai jamais été blessé. J'ai déjà vu des gens qui se blessaient, c'est vrai que dans les entreprises il y a souvent des compteurs où il est marqué « plus d'accidents depuis X jours »... ben ça ne reste pas très longtemps en général. Surtout dans la manutention. Moi j'étais beaucoup dans la manutention, les élévateurs, etc. donc il y a un peu plus de risques. » (R.G., personal communication, May 5, 2021)

Nous constatons donc, grâce à ces entretiens, que les agences d'intérim sont particulièrement attentives en ce qui concerne les accidents de travail. En effet, étant donné que ce sont elles qui sont considérées comme « employeur » du travailleur intérimaire, elles sont donc responsables des démarches qui suivent l'accident. Bien que l'utilisateur soit également responsable en partie de la prévention de ces accidents.

De plus, nous nous sommes également penchés sur les causes de ces accidents de travail auxquels les travailleurs intérimaires sont particulièrement touchés. Nous avons donc demandé aux répondants quelles étaient, selon eux, les causes principales des accidents de travail chez les intérimaires.

« Manque de qualification. Généralement, on arrive dans un nouveau poste qu'on ne connaît pas, on n'est pas vraiment formé et il y a des choses qu'on ne maîtrise pas du coup. Donc pour moi ça viendrait d'un manque de qualification, d'expérience, ce qui est normal. » (J.D., personal communication, May 4, 2021)

Les témoignages suivants sont les points de vue de trois personnes interrogées ayant travaillé en tant que consultants dans des agences d'intérim.

« Je dirais qu'on ne prend pas assez le temps d'expliquer les risques au travailleur. Et nous, vu qu'on n'est pas l'entreprise en tant que tel, on est extérieur, donc on va dire les risques qu'on nous a transmis mais on n'est pas le patron nous-même de la boîte, on ne connaît pas les subtilités et les risques par cœur. » (W.P., personal communication, May 5, 2021)

« L'inexpérience des travailleurs. et c'est normal. Si tu fais 3 missions sur la semaine c'est normal que tu ne sois pas formé pour les missions. D'où aussi un problème d'âge. Parce que

bon, en vieillissant, tu es moins souple au niveau mental et tu as plus de mal à t'acclimater et te faire à une nouvelle façon de travailler. Souvent on prend des intérimaires jeunes. Les patrons ne vont pas prendre un gars de 50 ans en tant qu'intérimaire. » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

« Pour moi, c'est du à un manque d'explication à l'accueil, au premier jour du nouveau job. On lâche un peu les intérimaires dans le bain alors qu'ils ne connaissent pas le métier. » (W.S., personal communication, May 5, 2021)

Les causes principales ayant été relevées par les répondants seraient donc le manque de formation, l'inexpérience des travailleurs et le manque de communication lié aux risques.

Conclusion

Dans l'ensemble, nous pouvons constater que les principales mesures de prévention en termes de santé et sécurité sont relativement bien respectées dans la pratique. En fonction des travailleurs et des agences d'intérim, nous pouvons voir que certains sont mieux informés que d'autres sur les risques liés à leurs postes, ainsi que sur les mesures prises telles que les fiches de postes et l'accueil.

Au niveau du respect des mesures législatives, le constat est donc globalement positif. Le seul point sur lequel une amélioration pourrait être apportée est la communication, l'information et la sensibilisation des travailleurs aux mesures relatives à la santé et la sécurité et leur importance.

De plus, les agences d'intérim sont particulièrement attentives aux règles en matière d'accidents de travail et la prise en charge de ceux-ci est globalement positive. Une attention toute particulière doit cependant être portée au sein des entreprises, lors de l'information des risques liés aux postes occupés par les intérimaires. Cette étape ne doit pas être négligée ou prise à la légère.

2.2. La rémunération

➤ Rappels législatifs

En vertu de l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987, le travailleur intérimaire doit bénéficier d'une rémunération égale à celle qu'il aurait pu prétendre s'il avait été engagé comme travailleur fixe. De plus, ils doivent également bénéficier des mêmes primes que celles accordées aux autres travailleurs et bénéficier des mêmes avantages tels que les chèques-repas.

➤ Application de la législation dans la pratique

Voici ce qu'il est ressorti des témoignages concernant l'égalité de rémunération prévue par la loi.

D'une part, nous observons des constats plutôt positifs où l'égalité de rémunération était respecté. Les travailleurs intérimaires bénéficiaient des mêmes avantages que leurs collègues et pour certains lorsque c'était prévu, ont bénéficié d'une prime.

« Dans mon cas, le principe d'égalité de traitement a été respecté dans tous les domaines. Même salaire, Je prenais le poste d'une personne sous contrat, j'avais droit aux mêmes avantages et désavantages que lui. » (J.D., personal communication, May 4, 2021)

« Étant donné que je suis dans l'HoReCa, je n'y avait pas droit (aux chèques-repas). Mon frère est pour le moment en intérim et lui a des chèques repas. Donc ça oui, ça fonctionne. Il a un bon salaire. Après ça dépend de chaque employeur. Mon frère travaille en tant qu'intérimaire et a eu une augmentation d'un euro par heure après un mois, il a 15 euros et quelques brut par heure. Donc les salaires sont plus que corrects, peut-être plus que par rapport à avant. Et au niveau des avantages, après 3 mois, on a reçu une prime. On a une prime intérimaire chaque fin d'année. Donc ça je trouve que c'était bien de leur part de faire ça. » (K.J., personal communication, April 27, 2021)

« Oui à certains endroits lorsque c'était prévu j'ai eu droit à des chèques repas. » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

« Oui. J'avais des chèques repas. J'avais droit à la prime trimestrielle si les chiffres étaient atteints. J'avais les mêmes avantages que les autres. » (W.P., personal communication, May 5, 2021)

« *Je pense qu'en tant qu'ouvrière j'avais eu une prime [...]* » (S.D., personal communication, April 28, 2021)

D'autre part, nous remarquons que pour certains répondants, ce principe n'est pas toujours bien respecté.

« [...] *La rémunération était établie selon la commission paritaire de l'endroit où je travaillais. Mais les employeurs arrivent à être créatifs à ce niveau-là. Ils nous attribuent des postes où on est payé moins comme « assistant Horeca », « plongeur », « sous-chef » mais en fait, on fait le boulot d'une personne plus qualifiée au final. Je trouve aussi que les frais de transport devraient être remboursés pour l'aller ET le retour. Non seulement pour 1 déplacement, il est logique d'en faire 2 pour aller au travail et rentrer chez soi .* » (W.S., personal communication, May 5, 2021)

« *C'était un salaire pour commencer, 1600 euros donc je trouve ça normal. Maintenant que j'ai signé mon CDI, je gagne plus.* » (D.L., personal communication, May 4, 2021)

« *Du style, maintenant quand je travaille le dimanche, je suis payé 30 euros de l'heure plus ou moins. Et en tant qu'intérimaire, il y a des moments où je ne gagnais que 18 euros de l'heure. J'ai demandé pourquoi et on n'a jamais répondu à mes questions. Pour vous donner un exemple, je fais exactement les mêmes heures qu'avant, en intérimaire j'ai travaillé de juillet jusqu'à décembre, je gagnais 2000-2100 je vais dire, et maintenant je gagne 2400-2500 euros par mois. Donc je trouve qu'il y a une grosse différence, je ne comprenais pas trop pourquoi.* » (R.G., personal communication, May 5, 2021)

« *Les heures en trop ne sont pas payées. Me boss me dit un jour « vient travailler le dimanche » je me suis dit bon ok j'y vais. Il me dit « c'est de 18h au finish... » je me suis dit top j'aurai des primes, être payé à 300% quoi. Et ben non. Rien du tout. Et en rigolant il me dit : non non t'as pas de prime. Et je dis « comment ça, je travaille le dimanche soir à minuit et demi et je n'ai pas de primes ? » et il me dit « ah non, je sais bien c'est dégeulasse mais c'est comme ça.* » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

Dans le cas suivant, nous pouvons observer que le travailleur ne bénéficie pas des chèques-repas alors que ses collègues en bénéficient. Il n'a donc pas droit aux mêmes avantages que les travailleurs permanents ce qui est contraire à la législation. S'ajoute à cela le fait qu'il ne soit

pas informé du principe d'égalité de rémunération puisque l'on constate que le travailleur ne remet pas ces faits en question.

« J'ai plus ou moins le même salaire sauf que moi je n'ai pas les chèques-repas. Mais bon je sais que les intérimaires sont plus taxés qu'un employé. D'Office on n'a pas les mêmes salaires, mais comparé à mon collègue je gagne peut être 50 euros de moins. Au niveau des primes, je ne pense pas en avoir déjà reçu mais je sais que je dois en recevoir une bientôt étant donné que je suis dans le bâtiment. Il y a les primes du bâtiment donc on doit la recevoir, même les intérimaires. » (C.M., personal communication, May 4, 2021)

Le constat global concernant la rémunération est donc assez mitigé. En effet, pour environ la moitié des répondants, le principe d'égalité de rémunération semble être respecté. Tandis que pour l'autre moitié, certains ne bénéficiaient pas du même salaire, ne bénéficiaient pas des primes ou encore des chèques-repas. De plus, il peut être constaté que dans certains cas, les entreprises tentent d'attribuer un poste « inférieur » à l'intérimaire dans le but de le payer moins, alors que dans les faits, celui-ci occupe un poste qui lui offrirait une meilleure rémunération.

2.3. La sécurité d'emploi et la protection sociale

2.3.1. Sécurité d'emploi

Étant donné la littérature recueillie concernant le travail intérimaire et le caractère temporaire de cette forme d'emploi prévue par la loi, nous avons constaté qu'il était difficile d'associer travail intérimaire et sécurité d'emploi.

« [...] et par contre le désavantage c'est que justement dans notre société il faut un CDI, pour avoir un prêt, pour louer un appart... en termes de sécurité d'emploi c'est moins avantageux [...] » (W.P., personal communication, May 5, 2021)

« [...] maintenant il n'y a pas de sureté d'emploi aussi ça c'est un point important. Parce que d'une semaine à l'autre ou d'un jour à l'autre on peut très bien se retrouver sans travail donc on ne sait rien prévoir, si on a une vie de famille et tout ça... l'insécurité. Je connais des gens qui sont en intérim depuis 3 ou 4 ans, je ne trouve pas ça normal. » (R.G., personal communication, May 5, 2021)

« Ca (la sécurité d'emploi) rentre dans les critères d'un emploi de qualité. Le problème en tant qu'intérimaire c'est que tu ne peux pas te projeter. Tu n'es pas certain de ton avenir. Personnellement, ça m'a stressé. Tu te lèves le matin, tu vas travailler mais tu ne savais pas si le lendemain tu serais encore là. Et même au niveau de penser à l'avenir en général. Comme je l'ai dit, au niveau des prêts ou pour louer un appartement, c'était compliqué. Après l'intérim, je ne dirais pas que c'est de la précarité mais c'est incertain. La société d'aujourd'hui fait que, quand tu es intérimaire, tu restes dans un avenir incertain. Tu ne peux pas te projeter. Tu dois travailler au jour le jour, et mettre un max de côté.[...]» (K.J., personal communication, April 27, 2021)

« [...] A chaque mission, il est mis « en vue d'un CDI » et au final, on fait 3 semaines, un mois, 6 mois puis après ils changent de travailleur intérimaire. » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

Nous observons, à travers les témoignages récoltés, une insécurité générale liée à l'emploi intérimaire. Par conséquent, cette insécurité d'emploi entraîne des difficultés pour les travailleurs de se projeter dans l'avenir, de faire des prêts à la banque ou encore de louer des appartements.

2.3.2. Protection sociale

En termes de protection sociale, nos recherches théoriques nous ont permis de voir que les intérimaires bénéficient d'une protection sociale, bien que des règles plus contraignantes étaient appliquées pour ceux-ci ce qui pouvait rendre l'accès à certaines protections difficile.

« Ils n'ont pas expliqué grand-chose au niveau de la sécurité sociale quoi. Je n'ai jamais été malade en étant intérimaire. D'ailleurs, je ne sais même pas ce que j'aurais dû faire si c'était le cas. Je ne sais même pas si une fois le contrat intérim signé, c'était la boîte qui payait ma maladie ou la mutuelle, je n'en ai aucune idée. Donc niveau information ce n'était pas très bien renseigné. » (W.P., personal communication, May 5, 2021)

« J'ai voulu faire un prêt en étant intérimaire... heureusement que mon épouse avait un bon job. [...] Et puis il y a des situations un peu complexes... moi j'ai remis mon préavis je suis sans emploi. Je n'ai pas de chômage. J'ai remis moi-même ma démission. Si demain je travaille comme intérimaire 2 jours par semaine, est ce que je suis toujours sans emploi ou bien je suis au travail ? Ce sont des questions auxquelles je n'ai pas de réponse, je ne sais pas quoi faire

dans ces cas-là. [...] Là je suis sans emploi, on me dit attention ta mutuelle va augmenter, c'est normal. Donc on m'a dit que j'allais devoir payer une prime énorme, tous les mois. Ok pas de problème. C'est une assurance maladie. Demain, je travaille comme intérimaire un jour par semaine, ma prime mutuelle, elle repasse comme avant à 30 euros par mois ? » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

« Et en ce qui concerne le chômage, j'y avais droit. Mais honnêtement, je ne me réinscrivais pas car je savais que dans la semaine j'allais retrouver quelque chose. Donc je restais une semaine sans avoir de salaire, puis la semaine d'après je retrouvais du travail. » (A.T., personal communication, April 29, 2021)

« [...] En ce qui concerne la maladie, etc. je n'ai jamais été malade donc je n'ai pas été confronté à ça. Globalement je trouve la protection sociale correcte. » (D.L., personal communication, May 4, 2021)

« Je ne trouve pas qu'il soit protégé au niveau du salaire garanti. » (J.D., personal communication, May 4, 2021)

Suite à nos entretiens, nous pouvons dégager de manière générale un manque d'information liée à la protection sociale des intérimaires. En effet, il est important de connaître ses droits afin de les faire valoir et de bénéficier de l'ensemble des aides prévues par la sécurité sociale. En plus de ce manque d'information, les droits en termes de salaire garanti notamment sont compliqués à faire valoir étant donné l'ancienneté demandée et le caractère temporaire de l'intérim. De plus, nous avons constaté que dans la pratique, il était compliqué d'associer intérim et maladie ou incapacité de travail.

« Après il ne faut pas qu'il commence à avoir mal au dos ou au genou, parce que c'est fini. Et la protection en tant qu'intérimaire.... Oublie quoi. » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

« Salaire garanti ça n'existe pas en intérim (pas dans la réalité en tout cas), maladie aussi il faut déjà être un certain temps chez un employeur et puis ne pas tomber malade plus de X jours ou on ne reçoit plus rien. En plus tomber malade sous intérim signifie quasi toujours la perte du travail. En même temps : très logique pour un employeur.. pourquoi payer pour quelqu'un qui ne maîtrise pas encore son travail du coup investir, c'est un frais, et en plus il n'est même pas au boulot... » (W.S., personal communication, May 5, 2021)

Il en est de même en ce qui concerne les vacances. En effet, nous avons préalablement vu que les intérimaires avaient également droit aux vacances annuelles en fonction des jours prestés. Cependant, prendre des vacances en tant qu'intérimaire peut sembler compliqué dans la pratique.

« Si je prends mes congés d'intérim, c'est bien... mais après on te dit qu'on n'est pas sûr de te reprendre parce que tu reviens le 20 août et on redémarre le 15 donc on va peut-être prendre quelqu'un 5 jours et le garder. J'ai vu des gars qui revenaient de vacances le 15 pour garder leur job. » (P.C., personal communication, April 27, 2021)

« Oui, on peut prendre des congés après c'est sûr qu'il faut s'arranger avec le patron. Si le patron n'est pas d'accord, il ne faut pas aller à l'encontre de ce qu'il dit. [...] Après je comprends que certaines personnes aient peur de prendre congé. C'est sûr. » (K.J., personal communication, April 27, 2021)

2.4. La représentation collective

Nous arrivons au dernier critère de la qualité d'emploi, à savoir, la représentation collective. Pour rappel, il a été vu précédemment que depuis 2020, il était possible pour les travailleurs intérimaires de voter aux élections sociales de l'entreprise utilisatrice à condition d'une certaine ancienneté chez l'utilisateur. Ceci fut instauré par la loi du 4 avril 2019. Nous avons donc demandé aux travailleurs si ceux-ci étaient informés de cette nouvelle disposition et de leur avis sur cette dernière.

« Ah ben voilà, je ne savais pas. Du coup, pour moi alors à ce moment-là ça peut être une bonne chose car après 3 mois, on est quand même déjà bien intégré dans l'entreprise et je pense qu'on a quand même son mot à dire. [...] » (J.D., personal communication, May 4, 2021)

« Non je ne le savais pas. C'est ridicule qu'un 'nouveau' aie autant à dire que quelqu'un qui y travaille depuis 25 ans ... » (W.S., personal communication, May 5, 2021)

« Je pense que ça peut être une bonne chose. Parce qu'ainsi l'intérimaire se sent aussi un peu intégré dans la société, a son mot à dire. Maintenant, le point négatif c'est que comme ce sont des grosses boîtes, il y a quand même pas mal d'intérimaires qui passent [...] » (C.M., personal communication, May 4, 2021)

« Je pense que c'est toujours une bonne chose d'avoir l'avis d'un travailleur peu importe son contrat. Surtout que certains sont quand même en intérim pendant 6 mois donc ils peuvent voir les choses qui vont et qui ne vont pas dans l'entreprise. Et en tant qu'intérimaire tu peux aussi montrer les choses qui ne vont pas, tu es un travailleur comme un autre. Même pour les missions plus courtes, moi déjà en 2 mois j'ai pu voir des choses qui n'allaient pas et les dire ça peut être bien. En plus, tu sais que tu peux rompre ton contrat facilement donc entre guillemets, tu n'as aucun risque. Tu peux vraiment tout dire puis partir. Moi je sais qu'il y avait des délégués syndicaux dans la boîte mais je ne savais même pas où ils étaient et je n'ai jamais eu contact avec eux. Et il n'y en a aucun qui s'est présenté [...] » (W.P., personal communication, May 5, 2021)

« Non je ne savais pas. Mais je pense que c'est une bonne chose de pouvoir choisir les personnes qui nous représentent, surtout pour les intérimaires qui débutent dans l'entreprise et qui ont un CDI après, ça permettrait peut-être d'être mieux considérés et de pouvoir se faire entendre. » (R.G., personal communication, May 5, 2021)

Suite aux entrevues, nous décelons une méconnaissance globale à ce sujet. Certains travailleurs n'ont jamais eu affaire à des organisations représentatives étant donné qu'ils travaillaient principalement dans des petites entreprises, d'autres ne voient pas vraiment l'utilité de voter aux élections sociales. Néanmoins, les autres répondants se montraient positifs à cet égard et trouvaient une réelle plus-value à pouvoir choisir leurs représentants.

Il aurait également été intéressant de pouvoir interroger des représentants syndicaux sur ce point. Cela n'a pas été possible, mais nous avons tout de même interrogé les répondants afin d'avoir leur ressenti sur ce critère de la qualité d'emploi.

CHAPITRE 2 : VALIDATION DES HYPOTHÈSES

Les résultats obtenus lors de notre recherche sur terrain ayant été présentés, nous allons, grâce à ceux-ci, tenter de confirmer ou infirmer nos hypothèses.

- **H1a : Le manque de protection sociale et de sécurité d'emploi des travailleurs intérimaires constitue un frein à qualifier le travail intérimaire comme emploi de qualité.**

La sécurité d'emploi et la protection sociale sont, comme nous l'avons vu, un des critères de la qualité d'emploi analysé au sein de ce travail. Concernant la sécurité d'emploi, nous avons démontré que le travail intérimaire n'en offrait pas suffisamment.

Le manque de sécurité d'emploi de l'intérim se caractérise par la facilité de non-reconduction des contrats, de plus, les contrats souvent conclus par semaine et les périodes d'intermissions ne sont pas assimilées pour le calcul des vacances ou encore l'ancienneté de l'intérimaire. Cette ancienneté souvent nécessaire pour bénéficier de certaines protections prévues par la sécurité sociale. Il a également été constaté, en plus de cela, que les intérimaires n'étaient généralement pas bien informés sur les règles d'accès à la protection sociale, ce qui est un frein supplémentaire à l'accès aux différentes protections.

Nous pouvons donc valider notre hypothèse : Le manque de protection sociale et de sécurité d'emploi des travailleurs intérimaires constitue un frein à qualifier le travail intérimaire comme emploi de qualité.

- **H1b : La règle d'égalité de traitement appliquée à la rémunération des travailleurs intérimaires prévue par la loi n'est pas suffisamment respectée dans la pratique.**

Nous avons constaté que dans certains cas, ce principe est correctement respecté. Cependant, il arrive que les travailleurs ne bénéficient pas d'égalité de rémunération ou que l'utilisateur contourne un peu ce principe en attribuant un poste au travailleur pour le payer moins, alors qu'il en occupe un autre dans la réalité ou fait des tâches supplémentaires qui ne sont pas

mentionnées dans la description de fonction. Nous avons observé que certains ne bénéficiaient pas des avantages accordés pourtant aux autres travailleurs. De plus, pour certains travailleurs concernés, ceux-ci ne connaissent pas ce principe.

Nous pouvons donc, sur base de notre recherche, confirmer cette hypothèse.

- **H1c : Le manque de respect dans la pratique des mesures de santé et sécurité au travail prévues pour les intérimaires constitue une cause expliquant leur vulnérabilité aux accidents de travail.**

En effet, plusieurs causes peuvent expliquer la vulnérabilité des travailleurs intérimaires aux accidents de travail. Lors de la présentation des résultats, le manque de respect des mesures de santé et sécurité a été cité comme étant une des causes explicatives. Les autres causes principales viennent, selon les résultats obtenus, de l'inexpérience des travailleurs intérimaires, du manque de qualification et de formation.

Nous pouvons donc valider notre hypothèse.

- **H1d : la représentation collective des travailleurs intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice n'est pas suffisamment développée pour leur permettre une défense efficace de leurs droits.**

En ce qui concerne la représentation collective des intérimaires, il est ressorti de nos recherches un manque d'intérêt et d'information. Généralement, les travailleurs effectuaient leurs missions dans de petites entreprises où il n'y avait pas d'organisations représentatives existantes. Pour les autres, ceux-ci n'avaient jamais ressenti la nécessité de s'informer à ce niveau-là ou de prendre contact avec la délégation syndicale de l'entreprise, par exemple. En ce qui concerne les travailleurs présentant un intérêt concernant la représentation collective, certains se sont montrés favorables au droit de vote pour les intérimaires, instauré depuis les élections sociales de 2020. En effet, selon eux, cela permet de se faire entendre et les intérimaires doivent pouvoir avoir leur mot à dire tout autant que les autres travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Cependant, nos recherches sur le terrain ne nous ont pas permis d'affirmer que la représentation collective des intérimaires n'était pas assez développée au sein de l'entreprise utilisatrice pour permettre une défense efficace de leurs droits. Nous se sommes donc, sur base de notre recherche, pas en

mesure de confirmer notre hypothèse bien qu'il serait intéressant de réaliser une recherche plus approfondie sur ce point en interrogeant des personnes possédant plus d'expertise en la matière.

- **H2a : Les travailleurs intérimaires de type « intérimaires d'insertion » tendent plus facilement à qualifier le travail intérimaire comme emploi de qualité que les autres types de travailleurs intérimaires.**

Les résultats de nos recherches ne nous permettent pas de confirmer cette hypothèse. En effet, sur les 10 personnes interrogées, seule une personne a qualifié l'intérim comme emploi de qualité. Aucune corrélation n'a pu donc être établie entre le type de travailleur intérimaire et la qualification du travail intérimaire en tant qu'emploi de qualité. Cette hypothèse est donc infirmée.

CONCLUSION GÉNÉRALE

1. Apports de la recherche

Nous arrivons à présent à la fin de ce mémoire. Nous avons effectué des recherches théoriques mais également empiriques, nous pouvons désormais tenter de répondre à notre question « **La réglementation relative au travail intérimaire est-elle efficiente pour assurer un emploi de qualité aux travailleurs intérimaires ?** ».

Nous avons pu voir que la législation relative au travail intérimaire a évolué depuis son apparition. De plus, l'utilisation de l'intérim a également changé et les lois s'adaptent au fur et à mesure pour réglementer cette nouvelle utilisation comme l'insertion ou encore la sélection.

Bien que cette réglementation évolue et que de nombreuses dispositions plus précises existent en droit belge notamment pour assurer des conditions de travail correctes aux travailleurs intérimaires, l'application de celle-ci dans la pratique peut s'avérer compliquée.

Nous avons démontré notamment que les travailleurs intérimaires manquaient de sécurité d'emploi et que l'accès aux droits de la sécurité sociale s'avérait parfois compliqué compte tenu des règles existantes. En ce qui concerne leur rémunération, certains en étaient satisfaits tandis que d'autres ne bénéficiaient pas d'une rémunération à laquelle ils auraient eu droit dans le cas d'un contrat fixe tel qu'un CDD ou CDI.

Les constats établis en termes de santé et sécurité se sont avérés mitigés. En effet, certaines agences d'intérim et certains utilisateurs sont très consciencieux concernant la prévention des intérimaires et d'autres moins, ce qui entraîne une augmentation du risque d'accidents de travail chez ces travailleurs. Une communication d'avantage efficace et transparente et une meilleure sensibilisation aux risques sont donc prônées, bien que de nombreuses actions sont déjà menées à ce sujet par l'organisation Prévention et Intérim, que nous n'avons pas oublié de mentionner dans ce travail.

Enfin, la représentation collective des intérimaires a également été analysée au sein de ce travail et nous a permis d'observer que les travailleurs ne sont pas suffisamment informés à ce sujet. Presque la totalité des répondants ignoraient le droit de vote des intérimaires aux élections

sociales de l'entreprise utilisatrice instauré depuis 2020. Informer les travailleurs sur ce droit ainsi que sur les enjeux de celui-ci serait donc, à mon sens, utile.

Ces constats étant, qualifier la réglementation relative au travail intérimaire d'efficace pour assurer un emploi de qualité aux travailleurs intérimaires ne serait pas totalement juste. En effet, de nombreuses améliorations pourraient encore être apportées. Je tenterai notamment d'en apporter quelques-unes ci-après.

Nous remarquons donc qu'il est surtout important d'assurer le respect des dispositions dans la pratique, ce qui, comme nous l'avons vu, n'est pas toujours chose aisée.

2. Limites de la recherche

Pour terminer ce travail de recherche, il convient de faire état des limites liées à ce travail et des difficultés rencontrées. Nous terminerons finalement en énonçant quelques propositions liées à notre recherche.

Tout d'abord, une des limites de cette recherche concerne le contexte de crise sanitaire dans lequel cette recherche s'est déroulée. En effet, depuis plus d'un an, nous devons faire face à la propagation du Covid-19. Étant donné cette situation, réaliser des entretiens en face-à-face n'était bien évidemment pas possible. Les entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche ont donc été réalisés via Skype, ce qui a rendu la perception des comportements des personnes interrogées plus limitée, étant donné que nous n'étions pas en face-à-face pour échanger. Bien que les conditions de passation des entrevues n'étaient pas optimales, nous pouvons tout de même faire part de la réelle motivation et de la volonté des personnes interrogées à partager leur expérience.

Ensuite, une autre limite pouvant être relevée est celle du nombre d'entretiens réalisés. Comme expliqué précédemment, effectuer des recherches empiriques en période de crise sanitaire n'est pas chose facile. Cependant, trois des dix personnes interrogées ont travaillé en tant que consultants au sein d'agences d'intérim, ce qui nous a permis d'obtenir une plus grande richesse d'information. En effet, il fut intéressant d'avoir à la fois un retour d'expérience des travailleurs intérimaires, mais également d'aller plus loin en en apprenant un peu plus sur la vision des consultants en intérim.

La troisième limite est également liée à la crise sanitaire puisque la finalité de ce mémoire a dû être modifiée. Effectivement, il était initialement prévu pour moi de réaliser un Erasmus au Canada et de ce fait, d'entreprendre la réalisation de ce mémoire de manière comparative. Je regrette que cela n'ait pu être mené à bien, car il aurait été intéressant de comparer le fonctionnement et la législation du travail intérimaire entre la Belgique et le Canada et ainsi pouvoir, pourquoi pas, s'inspirer de la réglementation canadienne. La recherche a donc été adaptée et nous sommes alors allés plus loin dans l'analyse du travail intérimaire en Belgique.

Une dernière limite à mettre en lumière est celle de la représentativité de notre échantillon. Celui-ci étant composé à 70 % d'hommes et à 90 % d'ouvriers actuels ou anciens intérimaires sous statut ouvrier, la représentativité concernant le genre et le statut n'est pas parfaite. Cependant, comme mentionné dans la première partie de ce mémoire, les travailleurs intérimaires sont majoritairement des ouvriers, ce qui permet de relativiser cette limite.

3. Propositions

Finalement, nous terminerons ce travail en apportant quelques pistes d'amélioration et propositions concernant notre sujet de recherche.

La première proposition que nous pouvons apporter et de promouvoir au maximum les formations Federgon pour les consultants en intérim et plus précisément, les formations de législation sociale et bien-être au travail afin de pouvoir conseiller et informer au mieux les travailleurs intérimaires. Des consultants formés, avec de bonnes connaissances permettront un partage d'informations correct des consultants vers les intérimaires et vers les utilisateurs. Étant donné que les consultants seront bien formés en législation sociale et bien-être, ceux-ci pourront informer correctement dès le début les travailleurs et utilisateurs, ce qui pourrait leur éviter de perdre du temps à devoir au fur et à mesure répondre aux questions de ceux-ci pendant leurs missions ou encore devoir agir après coup et devoir gérer certains problèmes plus graves comme des accidents de travail. Une bonne information et une bonne prévention sont nécessaires pour permettre aux intérimaires de réaliser leurs missions dans de bonnes conditions et éviter au maximum les risques liés à leurs postes.

Cette proposition, visant à former au mieux les consultants en intérim et de ce fait, améliorer l'expérience au travail des intérimaires par une information et une prévention de qualité, pourrait possiblement faire évoluer l'emploi intérimaire vers une forme d'emploi plus qualitative.

Une autre proposition pouvant être envisagée serait de contrôler autant que possible le respect des règles de santé et sécurité chez les intérimaires. En effet, il n'est pas toujours évident de savoir ce qu'il se passe au sein des entreprises. Il pourrait être intéressant de former les patrons ayant recours aux intérimaires et ne disposant pas de comité pour la protection et la prévention au travail, aux mesures de prévention nécessaires pour assurer une protection aux intérimaires. Cela pourrait se faire par une personne compétente au sein de l'agence d'intérim ou une personne extérieure. Ainsi, les patrons (ou les personnes responsables) seraient sensibilisés au mieux à la protection des intérimaires et pourront leur apporter la formation adéquate en début de mission.

De plus, étant donné le constat que les intérimaires manquent d'information sur leur protection sociale, il pourrait être intéressant d'imaginer la création d'un livret explicatif donné obligatoirement à chaque intérimaire avant sa première mission reprenant toutes les infos nécessaires ou encore l'instauration d'une application Smartphone que chaque intérimaire posséderait reprenant également l'ensemble des informations nécessaires à la bonne connaissance de leurs droits.

Personnellement, je pense que limiter les contrats hebdomadaires successifs, tel que cela a déjà été mis en place pour les contrats journaliers, serait une mesure permettant de limiter l'insécurité d'emploi des intérimaires. En effet, nous avons constaté que plusieurs intérimaires interrogés se plaignaient des reconductions récurrentes des contrats établis à la semaine, ce qui leur empêchait de pouvoir se projeter. Cela pourrait se présenter sous la forme d'un nombre de contrats hebdomadaires maximum pour l'utilisateur.

Une autre proposition envisagée serait de rendre une convention collective de travail obligatoire par Arrêté royal au sein de la commission paritaire du travail intérimaire concernant le CDI intérimaire. Cela permettrait aux intérimaires de bénéficier de plus de sécurité d'emploi puisque les périodes d'intermissions seraient comptabilisées pour la détermination des droits notamment en matière de vacances annuelles, d'ancienneté et toutes les dispositions tenant compte de l'ancienneté de l'intérimaire.

La dernière proposition que j'apporterais est celle de la suppression de la période d'essai de trois jours pour les intérimaires. Effectivement, cette période d'essai, comme nous l'avons souligné précédemment, a été supprimée pour les autres contrats, mais est toujours d'actualité pour les contrats intérimaires. Cette période d'essai de trois jours permet aux parties de mettre

fin au contrat sans préavis ni indemnités (comme inscrit au sein de l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987) et renforce le manque de sécurité d'emploi déjà bien présent pour les intérimaires.

BIBLIOGRAPHIE

Arrêté Royal du 15 décembre 2010 fixant des mesures relatives au bien-être au travail des intérimaires. (2010). *Moniteur belge*, 28 décembre.

Arrêté Royal du 19 février 1997 fixant des mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail des intérimaires. (1997). *Moniteur belge*, 18 décembre.

Belkacem, R., & Montcharmont, L. (2012). Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires. Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 14-2, Article 14-2. <https://doi.org/10.4000/pistes.2543>

Bellemans, S. (2018). *Le législateur ancre dans la loi la base de données pour la surveillance de santé des intérimaires*. Jura. <https://jura-kluyer-be.proxy.bib.ucl.ac.be:2443/secure/DocumentView.aspx?id=kl2204723&ls=false>

Ben Yedder, M. & Peretti, J. (2009). Qualité de l'emploi: Diversité internationale des attentes. *Management & Avenir*, 8(8), 315-325. <https://doi.org/10.3917/mav.028.0315>

BeSWIC (2020). *Campagne accueil des travailleurs intérimaires*. Consulté le 3 mars 2021 sur <https://www.beswic.be/fr/blog/campagne-accueil-des-travailleurs-interimaires>

Bouffartigue, P. (2008). Précarités professionnelles et action collective [P*]: La forme syndicale à l'épreuve. *Travail et emploi*, 4(4), 33-43. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.4045>

Cingolani, P. (2015). *La précarité*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.cingo.2015.01>

Code du bien-être au travail. (2017). Titre 2 : travail intérimaire. *Moniteur belge*, 2 juin 2017.

Convention collective de travail du 4 décembre 2014 relative à la fixation des conditions et des modalités du travail intérimaire dans la construction (2014). *Moniteur belge*, 26 octobre 2015.

Convention collective de travail du 9 mars 1998 relative aux vêtements de travail et de protection pour les travailleurs intérimaires. (1998). *Moniteur belge*, 8 octobre 1998.

Convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et au travail intérimaire. (2013). *Moniteur belge*, 10 février 2014.

Convention collective de travail n°108/2 du 24 juillet 2018 adaptant la convention collective de travail n°108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire (2018). *Moniteur belge*, 4 février 2019.

Convention n°181 sur les agences d'emploi privées. (1997). *Organisation Internationale du Travail*, 19 juin 1997.

CSC. (2021). Vacances et jours fériés pour les intérimaires. Consulté le 14 février 2021 sur <https://www.lacsc.be/ma-carriere/travailler-dans-le-secteur-prive/interimare/vacances-jours-feries>

Delbar, C. & Léonard, É. (2002). Le travail intérimaire. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1778(33), 5-45. <https://doi.org/10.3917/cris.1778.0005>

Denys, J. (2015). *Travail intérimaire. Manuel 360°*, Louvain : LannooCampus.

Dépelteau, F. (2010). *La démarche d'une recherche en sciences humaines ; de la question de départ à la communication des résultats*. (2^e éd.). de Boeck..

Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire. (2018). *Parlement européen et Conseil de l'Union européenne, 5 décembre 2008.*

Directive du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (1991). *Conseil de l'Union européenne, 15 juillet 1991.*

Droits quotidiens. (2021). *Quels sont les risques et avantages du travail intérimaire ?*
<https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/quels-sont-les-risques-et-avantages-du-travail-interimaire>

Erhel, C. & Guergoat-Larivière, M. (2016). La qualité de l'emploi. *Idées économiques et sociales*, 3(3), 19-27. <https://doi.org/10.3917/idee.185.0019>

Faure-Guichard, C. « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Revue Travail et Emploi*, n° 78, 1999, pp. 1-20.

Federgon (2019), *Vers un marché du travail inclusif où chaque talent compte : Rapport annuel 2019*. Bruxelles : Federgon.

Federgon (2020). *L'intérim ouvre des portes*.
https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/uitzendkracht_2020/COM202042_Federgon_News_-_L_interim_ouvre_desportes__low_res_.pdf

Federgon. (2020). *Les motifs incitant à se tourner vers l'intérim*. Consulté le 16 février 2021 sur <https://federgon.be/fr/interimaire2020/article/news/de-motieven-voor-uitzendwerk/>

FGTB. (2010). *Prime de pension pour intérimaires*. Consulté le 6 avril 2021 sur <https://www.fgtb.be/-/prime-de-pension-interim>

- FGTB. (2013). *Grande enquête : l'intérim vu par les intérimaires eux-mêmes*. Consulté le 2 février 2021 sur https://www.fgtb.be/documents/20702/131422/P2102_ABVV_Interimcampagne+2013_Magazine_FR%5B1%5D.pdf/89829486-5a8f-4475-8121-6ed94a2024e3
- FGTB. (2019). *Intérimaire et malade ? Soyez prudent !* Consulté le 8 avril 2021 sur <https://www.droitsdesinterimaires.be/fr-BE/article/interimaire-et-malade-soyez-prudent/180/>
- Fonds Social pour les Intérimaires (2021), *CCT n°108*. Consulté le 20 janvier 2021 sur <https://www.fondsinterim.be/fr/vous-etes-employeur/cct-no-108/>
- Fonds Social pour les Intérimaires. (2021). *Incapacité de travail de longue durée*. Consulté le 29 janvier 2021 sur <https://www.fondsinterim.be/fr/avantages-sociaux/incapacite-de-travail-de-longue-duree/>
- Giroux, S. & Tremblay, G. (2009). *Méthodologie des sciences humaines*. Editions du renouveau pédagogique, Canada.
- Guergoat-Larivière, M. & Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Economie et statistiques*. n°454, 23-42. <https://doi.org/10.3406/estat.2012.9796>
- Hélaridot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ?. *Empan*, n° 60(4), 30-37. <https://doi.org/10.3917/empa.060.0030>
- Lacroux, A. & Ben Larbi, S. (2009). Les paradoxes de la responsabilité sociétale de l'entreprise : l'exemple du secteur de l'intérim. *Management & Avenir*, 7(7), 31-53. <https://doi.org/10.3917/mav.027.0031>

Loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail. (1971). *Moniteur belge*, 24 avril 1971.

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, (1987). *Moniteur belge*, 20 aout 1987.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (1996). *Moniteur belge*, 18 septembre 1996.

Loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. (2019). *Moniteur belge*, 30 avril 2019.

Manpower (2018). *Les allocations familiales en tant qu'intérimaire ?* Consulté le 7 avril 2021 sur <https://blog.manpower.be/conseils-tests/2018/05/30/les-allocations-familiales-en-tant-quinterimaire/>

Moreno, O., Debroux, S., (2020), *Guide social permanent : Le travail temporaire*. Wolters Kluwer, pp. 73-99.

Piron, J. (2018) *Sécurité sociale*. [Manuscrit non publié] Henallux. Département social.

Prévention et Intérim (2019). *Circulaire 2016-08 Accidents du travail*. Consulté le 20 janvier 2021 sur <https://www.p-i.be/sites/default/files/2019-07/CIF%202016%2008%20Accidents%20du%20travail.pdf>

Prévention et Intérim (2019). *Rapport annuel 2019*. <https://www.p-i.be/sites/default/files/jaarverslag/2019%20Rapport%20Annuel%20PI%20-%20FR.pdf>

Prévention et Intérim (2020). *Elections sociales de 2020*. <https://www.p-i.be/fr/themes/elections-sociales-2020#int%C3%A9rimaire>

Prévention et Intérim (2021). *Assureurs*. Consulté le 6 avril 2021 sur <https://www.p-i.be/fr/themes/assureurs>

Prévention et Intérim (2021). *Fiche de poste de travail*. Consulté le 10 février 2021 sur <https://www.p-i.be/fr/themes/fiche-de-poste-de-travail>

Prévention et Intérim. (2008). *Accident du travail dans le secteur du travail intérimaire : déclaration, communication, analyse, suivi*. Consulté le 28 avril 2021 sur https://www.p-i.be/sites/default/files/users/user174/AO_brochure_2008_2016_pdf_web_FR.pdf

Projet de loi modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Chambre, s.o. 2012-2013, Doc 53 2740-1, p. 4.

Putz, J.-L., « 2. - Les contrats de travail précaire 'classiques' » in *Le travail flexible et atypique*, 1^e édition, Windhof, Larcier Luxembourg, 2016, p. 138-157

Sdworks (2020). L'impact du coronavirus pour les intérimaires et les étudiants : que faire ? Consulté le 7 avril 2021 sur <https://www.sdworx.be/fr-be/blog/zoom-sur/employer-des-interimaires-et-des-etudiants-pendant-la-crise-du-coronavirus-que-peut-on-faire>

Sécurité sociale (2021). La sécurité sociale en Belgique. Consulté le 4 avril 2021 sur <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/structure-generale-3-regimes-et-7-branches>

Sécurité sociale. (2020). *Travailleur intérimaire*. https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/travail-chomage/travailler-comme/travailleur-interimaire#h2_1

Service public fédéral, emploi, travail et concertation sociale. (2021). *Travail intérimaire*.

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/travail-interimaire>

Storrie, D. (2002). *Le travail intérimaire dans l'union européenne*. Fondation européenne pour

l'amélioration des conditions de vie et de travail. <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef0202fr.pdf>

Van Eeckhoutte, W., Neuprez, V. (dir.), *Compendium Social : Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Wolters Kluwer, 2020.

Vultur, M. (2010). « La précarité : un « concept fantôme » dans la réalité mouvante du monde du travail », *SociologieS*. 2-7. <http://journals.openedition.org/sociologies/3287>

Wauters, E., (2015). Mise à disposition de travailleurs et travail intérimaire. Un chantier inachevé... Série 'Entreprise et droit social', n° 2015/1. Wolters Kluwer Belgium.

ANNEXES

ANNEXE 1 : MODÈLE DE FICHE DE POSTE DE TRAVAIL



Volet A : À compléter par l'utilisateur

- Coordonnées de l'entreprise** BCE / N° d'entreprise¹ :
 Nom de l'entreprise :
 Adresse :
 Nom de la pers. de contact : Tél. : E-mail :
 Service Externe PPT :
- Poste de travail ou fonction** N° interne : Date d'émission² :
 Titre de la fonction :
 Tâches à exercer :
 Qualifications et conditions professionnelles exigées :
 Localisation du poste :
 Équipements de travail à utiliser :
 Instructions préalables :
 Formations à prévoir :
 Étudiants travailleurs autorisés
- Vêtements de travail et équipements de protection individuelle** (+ Indiquer le type de protection)

<input type="checkbox"/> Blouse / Tablier : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Gants – moufles : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Protections auditives : <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Casque : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Lunettes – écran de protection : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Pommades : <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Ceintures/hamais de sécurité : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Masque : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Veste : <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Chaussures de sécurité : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Pantalon / Salopette : <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Spécifiques / Autres : <input type="text"/>
- Mesures liées à la protection de la maternité** Oui Non

Travailleuse enceinte	Aménagement de poste de travail : <input type="text"/>
	Écartement à partir de : <input type="text"/>
Travailleuse allaitante	Aménagement de poste de travail : <input type="text"/>
	Écartement pour une période de : <input type="text"/>
- Dates des avis**
 Date de l'avis : Du comité PPT De la délégation syndicale De la participation directe des travailleurs
 Date de l'avis du conseiller en prévention – médecin du travail :
 Date de l'avis du conseiller en prévention – service interne :

1 Format d'écriture du numéro BCE : (ex : 000000000) - Uniquement des chiffres (pas d'espace, pas de ponctuation, pas de signe)
 2 Format d'écriture de la date : jjmmaaaa (ex : 18071991)
 3 Format d'écriture des codes : code,code,code (ex : 1,2,1128) - Pas d'espace

6. **Surveillance de la santé obligatoire** Oui Non

	Risques pour la santé	Codes ⁴	OUI	
Poste de travail / fonction	Poste de sécurité	1	<input type="checkbox"/>	
	Poste de vigilance	2	<input type="checkbox"/>	
	Jeune de moins de 18 ans	5	<input type="checkbox"/>	
	Travail de nuit	2024	<input type="checkbox"/>	
	Travail posté	2025	<input type="checkbox"/>	
	Travail de week-end	2027	<input type="checkbox"/>	
	Ergonomie Manutention de charges / Travail monotone et répétitif	2022 / 2023	<input type="checkbox"/>	
Agents Biologiques Vaccinations / Test	Tétanos	1312	<input type="checkbox"/>	
	Tuberculose	1311	<input type="checkbox"/>	
	Hépatite B	1321	<input type="checkbox"/>	
Agents physiques	Vibrations corps total	1207	<input type="checkbox"/>	
	Bruit	Entre 80dB (A) et 85dB (A)	1203	<input type="checkbox"/>
		Entre 85dB (A) et 87dB (A)	1204	<input type="checkbox"/>
		Plus de 87dB (A)	1205	<input type="checkbox"/>
	Température	Froid	1213	<input type="checkbox"/>
Chaleur		1214	<input type="checkbox"/>	
Agents chimiques	Soudure électrique par points	112804	<input type="checkbox"/>	
Autres risques pour la santé		Liste Codes	<input type="checkbox"/>	

Volet B : À compléter par l'entreprise de travail intérimaire7. **Coordonnées de l'entreprise**

Nom de l'agence de travail intérimaire :

Adresse :

Nom de la pers. de contact : Tél. : E-mail :

Service Externe PPT :

8. **Travailleur intérimaire**Numéro de registre national :

Nom, prénom :

Date de naissance : Tél. :

Formations acquises : Expériences :

Date de la remise de la copie commentée au travailleur intérimaire :

Volet C : À compléter par l'utilisateur - Accueil

A compléter par l'utilisateur uniquement lorsque la FPT est utilisée comme document d'enregistrement de l'accueil

9. **Réalisation de l'accueil** Oui Non

Nom du responsable de l'accueil : Fonction du responsable de l'accueil :

Signature : Date et durée de l'accueil :

ANNEXE 2 : GRILLE D'ENTRETIEN

<p>Profil</p>	<p>Intérimaire de profession, de transition ou d'insertion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous vous présenter ? (prénom, âge, profession) - Durant combien de temps avez-vous été intérimaire ? avez-vous souvent changé d'entreprise ? - Pourquoi vous êtes-vous tourné vers l'intérim ? - Avez-vous un job fixe via l'intérim ou est-ce variable ? <p>General : pouvez-vous me parler de votre expérience en tant qu'intérimaire ?</p>
<p>Législation</p>	<p>Particularités liées au contrat intérimaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Etes-vous bien informé de vos droits en tant qu'intérimaire ? - Que pensez-vous de la période d'essai (où l'on peut rompre le contrat sans indemnités ni préavis) toujours active pour les contrats intérimaires ? - Au sein de la loi, nous retrouvons souvent le principe d'égalité de traitement (que ce soit au niveau des conditions de travail, santé et sécurité, ou rémunération, accès aux infrastructures etc). trouvez-vous que ce principe est respecté ? oui, non, exemples ?

Qualité d'emploi : critères	Santé et sécurité – mesures en droit belge – accidents de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Lors de votre arrivée à votre nouveau poste, avez-vous été correctement informé des risques ? - Avez-vous reçu une formation ? - Avez-vous reçu une fiche de poste ? - Avez-vous eu un accueil correct ? - Avez-vous reçu des vêtements de travail et EPI ? <p><u>Accidents de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail en tant qu'intérimaire ? - Ou connaissez-vous un intérimaire en ayant été victime ? - Selon vous, quelles sont les causes principales des accidents de travail des intérimaires ? - Que feriez-vous pour minimiser au maximum les risques d'accidents de travail chez les intérimaires ?
	Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - Etiez-vous satisfaits de votre rémunération en tant qu'intérimaire ? - Connaissez-vous le principe d'égalité de rémunération ? - Selon vous, est-il respecté ?
	Représentation collective	<ul style="list-style-type: none"> - Savez-vous que depuis 2020, il est possible pour les intérimaires (ancienneté de 3 mois) de voter aux élections

		<p>sociales dans l'entreprise utilisatrice ? Qu'en pensez-vous ?</p> <p>Si connaissance, questions suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous que les travailleurs intérimaires devraient pouvoir être élus dans l'entreprise utilisatrice ? - Selon vous, quelle est la vision des syndicats vis-à-vis de l'intérim ? bonne, mauvaise, pourquoi ?
	Sécurité d'emploi et protection sociale	<p>= les pensions de retraite et de survie, le chômage, l'assurance accidents de travail, l'assurance pour les maladies professionnelles, les allocations familiales, l'assurance obligatoire pour soins de santé et allocations, les vacances annuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous que les intérimaires sont suffisamment protégé en termes de protection sociale ? par exemple, au niveau salaire garanti, maladie etc. - Que pensez-vous du fait que les employeurs peuvent rompre le contrat sans indemnités si le travailleur intérimaire est malade plus de 7 jours consécutifs ? (si contrat de max 3 mois)

	En général / définition – qualité d'emploi et emploi précaire	<ul style="list-style-type: none"> - Qualifieriez-vous le travail intérimaire d'emploi de qualité ? - Pour vous, qu'est-ce qu'un emploi de qualité ? si vous deviez faire une définition - Que signifie emploi précaire pour vous ? (définition) - Quel est la principale qualité et le principal défaut du travail intérimaire ? tant du point de vue du travailleur que de l'entreprise utilisatrice
Autres		Avez-vous d'autres remarques à me suggérer ?

ANNEXE 3 : ENTRETIENS

Entretien n°1

- Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle R.G., j'ai 43 ans. Je suis chauffeur poids lourd.

- Pouvez-vous me parler de votre expérience en tant qu'intérimaire ?

Moi honnêtement mon expérience n'est pas très bonne. J'ai déjà fait de l'intérim en étant plus jeune, je n'étais pas trop fan. On est vraiment un numéro et moi je trouve que ça tue le travail. Souvent on prolonge l'intérim ou on vous téléphone à la dernière minute pour faire un remplacement vite fait puis après on ne vous appelle plus. Personnellement, dans mon dernier travail, en fait, j'ai vu une annonce sur internet et c'était via une agence d'intérim. Si j'étais allé me présenter directement à l'entreprise, ils m'auraient engagé en CDI directement. Mais vu que je suis passé par la boîte d'intérim, l'intérim obligeaient de faire minimum 80 contrats. Il y en a certains qui en demandent même 120, parce que je me suis renseigné. Donc en fait ils veulent un peu leur argent, ce qui est logique, qu'on reste un peu chez eux. Mais moi ça m'a fait trainer pour avoir un CDI, je cherchais en même temps une maison et je n'ai pas eu la maison parce que j'étais intérimaire et que je n'avais pas de CDI. Donc tout ça, ça freine un peu. Toutes les semaines, j'avais des problèmes de paiement. Je devais à chaque fois envoyer des mails car ce n'était pas juste. On me renvoyait d'un endroit à un endroit à un autre je n'avais jamais personne qui savait vraiment me répondre. Ou alors des dimanches, je m'aperçois qu'ici, les dimanches je suis payé à 200% j'ai quasi 30 euros de l'heure tandis qu'en intérim, y avait des heures où j'étais payé à 200% et je n'avais que 18 euros, ce n'était pas logique, on ne m'a jamais répondu par rapport à ça. Fin voilà. On n'est pas considérés je trouve en tant qu'intérimaire.

- Qu'avez-vous comme job en tant qu'intérimaire ?

C'était dans des entreprises de style Materne ou Père Olive, des entreprises de production où j'étais ouvrier. On va dire que j'étais un peu bouche-trou. Ça durait trop longtemps, il n'y avait pas d'engagement à ce moment-là.

- Était-ce un choix de votre part de vous tourner vers l'intérim ?

Non pas vraiment, j'ai juste posté à des annonces sur le site du Forem et c'était via l'intérim. Mais sinon moi maintenant, n'importe quelle personne qui me demanderait « est ce que tu me conseilles l'intérim ? », je dirais non. De manière générale, même au niveau des chaussures de

sécurité. Je recevais des chaussures bas de gamme à 20 euros ou on transpirait et ou on avait mal au pied dedans. ce n'était vraiment pas top donc j'ai acheté mon matériel moi-même. À tout point de vue honnêtement je ne suis vraiment pas fan.

- **Que pensez-vous de la protection sociale en tant qu'intérimaire ?**

Honnêtement, je ne me suis jamais trop penché sur le sujet. Quand on est malade, moi je n'ai jamais été malade. Et puis dans mon domaine, ce n'est jamais bien vu d'être malade. Point de vue protection, disons que moi j'étais déjà chauffeur à la base donc j'ai une carte via mon assurance qui me permet d'avoir une chambre particulière à l'hôpital quand on est chauffeur depuis plus de 5 ans donc par rapport à ça je ne me tracassais pas trop parce que j'avais un truc sur le côté qui me couvrait bien quoi.

- **Les premiers jours de vos missions, étiez-vous bien informés des risques, avez-vous reçu une fiche de poste, un bon accueil, une formation, des vêtements de travail systématiquement ?**

Moi vu que je savais bien comment ça allait, le matériel qu'on me donnait... on me demandait s'il me fallait des chaussures de sécurité et autre et je disais non parce que j'avais tout ce qu'il me fallait. Après j'ai vu les autres intérimaires qui arrivaient, ils ne leur donnaient vraiment pas du bon matériel. Après je comprends qu'ils ne donnent pas des paires de chaussures de sécurité à 150 euros mais des trucs à 20 balles... on ne sait pas travailler correctement avec des chaussures pareilles.

Concernant la fiche de poste, je l'avais systématiquement. Mais ça je pense qu'ils sont obligés sinon ils avaient des problèmes. Il y a toute de la paperasse avec le premier contrat qui explique tout. Maintenant, dans ma commission paritaire, on est sensé ne pas pouvoir porter... mais ce n'est pas pour ça qu'on ne porte pas quoi. Ce qui arrivait souvent c'est qu'on fasse des tâches qui n'était prévues dans notre poste de base. Maintenant si vous commencez à relever ça, si vous dites non je ne fais pas ça car ce n'est pas prévu dans ma fiche, ils prennent quelqu'un d'autre et c'est aurevoir merci. Il y en a pleins qui n'osent pas dire les choses.

- **Avez-vous déjà été confronté aux accidents de travail ?**

Personnellement, non. Je touche du bois je n'ai jamais été blessé. J'ai déjà vu des gens qui se blessaient, c'est vrai que dans les entreprises il y a souvent des compteurs où il est marqué « plus d'accidents depuis X jours »... ben ça ne reste pas très longtemps en général. Surtout dans la manutention. Moi j'étais beaucoup dans la manutention, les élévateurs, etc. donc il y a un peu plus de risques.

- **Qu'en était-il de votre rémunération ? Trouviez-vous que le principe d'égalité de traitement était respecté ?**

Non, c'est comme je vous disais. Du style, maintenant quand je travaille le dimanche, je suis payé 30 euros de l'heure plus ou moins. Et en tant qu'intérimaire, il y a des moments où je ne gagnais que 18 euros de l'heure. J'ai demandé pourquoi et on n'a jamais répondu à mes questions. Pour vous donner un exemple, je fais exactement les mêmes heures qu'avant, en intérimaire j'ai travaillé de juillet jusqu'à décembre, je gagnais 2000-2100 je vais dire, et maintenant je gagne 2400-2500 euros par mois. Donc je trouve qu'il y a une grosse différence, je ne comprenais pas trop pourquoi. J'ai envoyé des mails, on m'a dit oui, oui, mais on ne m'a jamais répondu. A la fin j'ai laissé tomber parce que j'ai été engagé. En fait en gros si vous n'êtes pas content, il y en a 100 qui attendent derrière et voilà.. après ils sont polis et tout ça mais ils vous font courir à droite et à gauche sans penser à la vie des gens... c'est un peu boucher les trous et voilà. Après j'ai eu de mauvaises expériences mais certains agences font surement très bien le boulot et font ça très bien. J'ai mon beau-frère qui a eu une bonne expérience.

- **Si vous deviez dire un point positif et un point négatif à l'intérim ?**

Le point négatif c'est le manque de considération et le point positif, je dirais que pour celui qui n'a pas forcément de diplôme ou de qualifications, via l'intérim, il est toujours possible de le caser quelque part. Maintenant il n'y a pas de sûreté d'emploi aussi ça c'est un point important. Parce que d'une semaine à l'autre ou d'un jour à l'autre on peut très bien se retrouver sans travail donc on ne sait rien prévoir, si on a une vie de famille et tout ça... l'insécurité. Je connais des gens qui sont en intérim depuis 3 ou 4 ans, je ne trouve pas ça normal.

Je pense que les employeurs ont un peu dévié le but premier de l'intérim, à la base c'était pour palier à un surcroît de travail ou un petit remplacement. Ce n'était pas fait pour du long terme à la base.

- **Dans les entreprise où vous avez travaillé en tant qu'intérimaire, avez-vous déjà eu des contacts avec les syndicats s'il y en avait ?**

Non jamais.

- **Saviez-vous qu'il était possible de voter aux élections sociales dans l'entreprise ou vous travaillez en tant qu'intérimaire depuis 2020 ?**

Non je ne savais pas. Mais je pense que c'est une bonne chose de pouvoir choisir les personnes qui nous représentent, surtout pour les intérimaires qui débutent dans l'entreprise et qui ont un CDI après, ça permettrait peut-être d'être mieux considérés et de pouvoir se faire entendre.

- **Que serait pour vous la définition d'emploi de qualité ?**

Un emploi où on se sent à sa place, où on a une certaine reconnaissance et où on sait où l'on sera demain bien entendu. Dans notre société, c'est important d'avoir de la stabilité. Sinon, de nombreuses portes se ferment.

- **Que signifie pour vous la précarité d'emploi ?**

Pas assez payé, et comme je le disais, ne pas savoir où l'on sera demain.

Entretien n°2

- Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle W.P., j'ai 23 ans. Je travaille actuellement à l'ONEM.

- Pouvez-vous m'expliquer votre expérience en tant qu'intérimaire ?

J'ai trouvé un job de consultante en recrutement via une offre sur le site de Synergie, pour travailler chez eux. Il était clairement mis sur l'annonce que c'était une mission intérim en vue de l'engagement. Il n'y avait pas vraiment le nombre de mois inscrits dessus. Donc on m'a contacté, et on m'a dit que c'était pour 3 mois d'intérim et CDI directement. Ils m'ont dit qu'ils avaient recours à l'intérim parce que c'est un secteur où il y a énormément de turn-over. Donc ils préféraient mettre un intérimaire ainsi si ça ne va pas d'un côté ou de l'autre, tu peux rompre le contrat et au niveau préavis et tout ça il n'y en a pas donc c'est hyper avantageux à ce niveau-là. J'ai commencé le 19 août 2019. C'était une petite agence où on était 6. C'étaient des contrats à la semaine. L'avantage moi je trouve c'est que tu avais vraiment ton salaire toutes les semaines, au lieu d'attendre la fin du mois pour être payée.

Et je suis rentrée dans les critères du turn-over c'est-à-dire que j'ai détesté le travail en tant que tel. Le secteur de l'intérim c'était vraiment...fin... je devais engager des étudiants et des intérimaires pour les grandes surfaces du brabant wallon. Et clairement la mentalité j'aimais pas du tout, c'était clairement prendre les gens pour de la marchandise. Limite du chantage quoi, c'était du style « si tu ne dis pas oui aujourd'hui je te rappelle plus j'appellerai d'autres personnes ». donc vraiment j'ai détesté ce travail-là. Y avait une pression des chiffres parce que ça reste une entreprise commerciale. Donc t'étais obligé de faire rentrer l'argent, d'avoir un maximum de contrats intérimaires ou étudiants. Donc oui limite tu dois proposer des personnes alors que tu sais que ça n'ira pas sur le long terme. Mais tu proposes quand même parce que tu n'as personne d'autre. Franchement je n'ai pas aimé du tout, même au niveau des conditions de travail. Sur l'horaire, c'était un 40 heures semaine avec un jour de récup par mois. Mais en réalité, je faisais des heures à mourir. Je commençais à 8h et parfois je sortais de là à 20 heures. Après j'avais le trajet de 35 minutes jusque chez moi... je faisais peut être le double des heures que je devais faire en réalité. Je n'ai jamais été payée des heures supplémentaires que j'ai fait. On m'avait aussi dit que les horaires étaient flexibles, que je pouvais arriver entre 8h et 9h le matin, mais en réalité c'était pas du tout un horaire flexible. En fait pendant une semaine, tu arrivais à 8h, la semaine d'après tu arrivais à 8h30 et la 3^{ème} semaine tu arrivais à 9h quoi. Donc ce n'était pas un horaire flexible.

Du coup au bout de 2 mois j'ai dit j'arrête, je ne me plais pas. On avait dit que si je retrouvais quelque chose ou eux quelqu'un d'autre ben on arrêtais quoi. Je n'ai pas dit j'arrête du jour au lendemain on a quand même continué les contrats pendant 2-3 semaines. Puis ils m'ont dit « écoutes la semaine prochaine on a plus besoin de toi », j'ai dit ok... puis au final j'ai appris qu'ils avaient pris 2 stagiaires à la place de reprendre quelqu'un.

Donc ils essaient vraiment de dépenser le moins possible quoi. Il y a tellement de turn-over avec la pression des chiffres etc., en plus il faut former donc ça prend un temps de fou et ça coute super cher de former quelqu'un, tu as toute la réglementation à connaître par rapport aux contrats de travail, les C4 et tout ça. Et au final ils préfèrent prendre des intérimaires ou des stagiaires.

- **En tant que consultante, avez-vous déjà eu des contacts avec des intérimaires qui vous auraient téléphoné pour vous communiquer des soucis, un accidents de travail, des questions concernant la maladie, etc. ?**

Oui, ça il y avait beaucoup. Ca franchement c'était bien mis en place donc quand ils demandaient par exemple leur C4 pour demander le chômage, on faisait le maximum pour leur donner directement. Les contrats de travail, on ne trichait pas, tout était bien cadré à ce niveau-là. Et concernant les accidents de travail, c'était vraiment la bête noire, ils faisaient super gaffe à ça, au niveau de la sécurité, les chaussures de sécurité, ils faisaient ultra attention. Il y avait une grande attention sur les visites médicales aussi, les visites médicales obligatoires tous les X temps. Ça dépend des fonctions mais tu as des visites médicales obligatoires. Et à ce niveau-là ils avaient un tableau à jour, ils faisaient vraiment très attention à ça.

En fait les risques sont beaucoup trop gros, si tu ne les respectes pas... déjà il y a la réputation de l'entreprise qui fait mal et je pense qu'au niveau financier il y a des répercussions aussi. En plus s'il y avait un accident de travail, c'était nous les responsables. D'ailleurs, il y a une fiche de poste à chaque fois, à chaque contrat. C'était obligatoire tu devais avoir ta fiche de poste signée avant le début du travail. Et je me souviens qu'en tant qu'étudiante intérimaire j'avais à chaque fois une fiche de poste aussi.

Après il y a peut-être des entreprises qui font très attention et d'autres bureaux qui font n'importe quoi.

- **Était-ce un choix de votre part de vous tourner vers l'intérim ?**

Non pas vraiment. J'ai accepté ce job parce qu'il y avait un CDI à la clé et que j'avais un appart à payer. C'était 3 mois puis CDI mais je suis partie au bout de 2 mois. En soi, je trouve que c'est une bonne chose les intérim en vue d'engagement.

- **En tant qu'intérimaire, étiez-vous informée de votre protection sociale ?**

Non pas vraiment. Ils ont juste dit qu'il fallait vraiment que le contrat soit fini avant, que les contrats allaient arriver toutes les semaines. Ils ont dit que j'avais droit à 30 jours de congés par an une fois le CDI signé. Ils n'ont pas expliqué grand-chose au niveau de la sécurité sociale quoi. Je n'ai jamais été malade en étant intérimaire. D'ailleurs, je ne sais même pas ce que j'aurais du faire si c'était le cas. Je ne sais même pas si une fois le contrat intérim signé, c'était la boîte qui payait ma maladie ou la mutuelle, je n'en ai aucune idée. Donc niveau information ce n'était pas très bien renseigné.

- **Et en ce qui concerne vos droits au chômage ?**

Non rien du tout. En plus le siège central était à Anvers donc pour avoir quelqu'un c'était compliqué. Par contre ils m'ont envoyé la fiche fiscale et tout ça, ils m'ont tout envoyé sans que je ne demande rien.

- **Étiez-vous au courant que les 3 premiers jours du contrat intérimaire étaient considérés comme période d'essai ?**

Non je ne me souviens plus vraiment. On ne m'a pas dit que c'était considéré comme période d'essai. Moi je n'ai pas eu de période d'essai mais c'est vrai que je me souviens que certains intérimaires avaient des périodes d'essai mais c'était très court. C'était une heure d'essai puis contrat d'office.

- **Lorsque vous étiez intérimaire, saviez-vous si vous aviez la même rémunération que si vous étiez engagée en contrat fixe ? aviez-vous droit à des avantages de types chèques repas ? primes ?**

Oui. J'avais des chèques repas. J'avais droit à la prime trimestrielle si les chiffres étaient atteints. J'avais les mêmes avantages que les autres.

- **Avez-vous déjà été confrontée à un accident de travail ou connaissez-vous un intérimaire à qui c'est arrivé ?**

Oui, on a eu le cas. C'était pour un accident sur le chemin du travail. J'ai aidé une collègue à remplir la fiche accident de travail pour l'assurance. On avait dû expliquer au travailleur les démarches, qu'il devait aller chez le médecin puis rendre les copies des papiers du médecin. C'était bien mis en place à ce niveau-là ils faisaient vraiment attention.

- **Pour vous, qu'elle serait la cause principale des accidents de travail ?**

Je dirais qu'on ne prend pas assez le temps d'expliquer les risques au travailleur. Et nous, vu qu'on n'est pas l'entreprise en tant que tel, on est extérieur, donc on va dire les risques qu'on nous a transmis mais on n'est pas le patron nous-même de la boîte, on ne connaît pas les subtilités et les risques par cœur.

- **Étiez-vous au courant que depuis 2020, il est possible pour les intérimaires de voter aux élections sociales de l'entreprise utilisatrice dans laquelle il travaille ?**

Non pas du tout. Je ne travaillais déjà plus en tant qu'intérimaire mas je n'ai vu l'info nulle part.

- **Qu'en pensez-vous ?**

Je pense que c'est toujours une bonne chose d'avoir l'avis d'un travailleur peu importe son contrat. Surtout que certains sont quand même en intérim pendant 6 mois donc ils peuvent voir les choses qui vont et qui ne vont pas dans l'entreprise. Et en tant qu'intérimaire tu peux aussi montrer les choses qui ne vont pas, tu es un travailleur comme un autre. Même pour les missions plus courtes, moi déjà en 2 mois j'ai pu voir des choses qui n'allaient pas et les dire ça peut être bien. En plus, tu sais que tu peux rompre ton contrat facilement donc entre guillemets, tu n'as aucun risque. Tu peux vraiment tout dire puis partir. Moi je sais qu'il y avait des délégués syndicaux dans la boîte mais je ne savais même pas où ils étaient et je n'ai jamais eu contact avec eux. Et il n'y en a aucun qui s'est présenté. Autant à mon job actuel ils étaient présents à mon premier jour avec leur petit folder, mais chez Synergie non.

- **Saviez-vous que si le travailleur intérimaire est malade pendant plus de 7 jours et sous contrat de 3 mois maximum, l'employeur peut mettre fin au contrat ?**

Oui je savais. Parce que justement on a eu le cas avec un client.

- **Que pensez-vous de ça ?**

Je trouve que c'est une bonne chose pour l'employeur. Pour moi, l'intérim ça doit être positif pour l'employeur et pour le travailleur. S'il doute de savoir si la personne est fiable ou pas à ce niveau-là, ça lui permet de ne pas continuer avec cette personne plus facilement que s'il était sous contrat. En soi l'intérim à la base c'était vraiment pour les surplus de production et tout ça donc, c'est vraiment pour travailler quoi. Ce n'est pas pour former quelqu'un à long terme ou je ne sais pas quoi. C'est vraiment pour travailler donc pour moi oui pouvoir rompre le contrat dans ce cas-là c'est une bonne chose.

- **Est-ce que vous pourriez qualifier le travail intérimaire en tant que travail de qualité ?**

Oui quand même. Après ça dépend tellement de gens. En soi, ça ne peut pas être un bon investissement pour l'employeur si l'intérimaire n'est pas bien formé, ne fait pas bien son travail. Quand tu es intérimaire souvent on t'explique bien les choses pour être efficace rapidement. Donc oui pour moi c'est un travail de qualité. Pour moi ça l'est car tu es au courant que c'est un contrat qui peut se rompre d'un côté ou de l'autre. À partir du moment où tu sais dans quoi tu t'engages... pour moi c'est un travail comme un autre c'est juste que tu as des avantages, c'est que tu peux rompre à tout moment ton contrat si ça te plaît pas et par contre le désavantage c'est que justement dans notre société il faut un CDI, pour avoir un prêt, pour louer un appart... en termes de sécurité d'emploi c'est moins avantageux mais c'est des bonnes conditions de travail et souvent c'est des boîtes quand même qui gèrent tout, c'est des machines, par exemple Randstad et tout ça... ils paient dans les temps, ils paient correctement, ils paient bien en fonction du barème, ils ne trichent pas. Tu es bien pris en charge, c'est super bien encadré.

- **Quelle serait pour vous la définition d'un emploi de qualité ?**

Pour moi c'est un emploi dans lequel la personne est compétente et peut se développer dans des conditions qui répondent aux besoins de cette personne en termes de rémunération, d'horaires, de relations de travail, de formations, etc.

- **Comment définiriez-vous la précarité d'emploi ?**

Je me souviens des intérimaires qui travaillaient dans les grandes surfaces... un emploi précaire c'est quand tu ne sais jamais ce que tu auras demain. On les appelait toutes les semaines en disant « la semaine prochaine tu travailles tels jours », et point. Tu es quand même un peu obligé de dire oui parce que si tu dis non pour certains jours peut être qu'on ne te rappellera plus les autres semaines. Donc tu es quand même toujours dans l'incertitude et tu te sens obligé de dire oui à l'agence d'intérim. Maintenant que je travaille à l'ONEM, je vois qu'au niveau du chômage des intérimaire... il y a des trous partout. Tu ne sais pas vraiment te projeter à long terme quoi... ça complique tout.

- **Auriez-vous une remarque supplémentaire ?**

Oui, je pense que ce qui peut être bien pour les agences intérim c'est de passer le Federgon. Et que du coup au niveau réglementation elles essaient quand même d'étudier un maximum la sécurité sociale pour pouvoir passer cet examen.

Ce que j'ai pu voir en travaillant en intérim c'est que beaucoup de consultants n'ont pas la formation adéquate, j'en ai vu certaines qui avaient fait un master en communication, d'autres en tourisme... il y a tellement de turn-over qu'ils prennent un peu les premiers venus.

Entretien n°3

- **Pouvez-vous vous présenter ?**

Je m'appelle A.T., j'ai 23 ans. Je suis intérimaire depuis que j'ai quitté l'école donc ça fait 5 ans. Je cherche du travail en tant que vendeuse en boucherie.

- **Etes-vous dans la même entreprise depuis 5 ans ou avez-vous changé plusieurs fois ?**

J'ai changé plusieurs fois.

- **Si vous deviez donner votre avis sur le travail intérimaire ?**

Beaucoup de recherche. les agences d'intérim mettent un peu n'importe qui sur des missions comme ça. Même des gens qui n'ont pas d'expérience, ils les envoient. Donc évidemment, quand ils ont quelqu'un de diplômé et qui s'y connaît la dedans, ils ne prennent vraiment pas la peine de connaître le candidat et de voir un peu ce qu'il vaut.

- **Pensez-vous que les personnes moins qualifiées éprouvent plus de difficulté à trouver une mission intérim par rapport aux personnes plus qualifiées ?**

Oui tout à fait.

- **Pourquoi vous êtes-vous tourné vers l'intérim ?**

C'est plus facile de trouver du boulot via l'intérim qu'en faisant du porte à porte. L'intérim peut être une porte permettant de trouver un contrat stable par la suite.

- **Que pensez-vous de la protection sociale des intérimaires ?**

Je ne peux pas dire que notre protection sociale est bonne. Personnellement, j'ai eu un accident de voiture en allant travailler, qui est pris en considération par l'assurance de l'agence d'intérim. Et je suis en litige au syndicat avec eux. Ils ne veulent toujours pas me dédommager de ça. Après je ne dis pas que c'est comme ça dans toutes les boîtes mais dans celle où j'étais, c'est vraiment pénible pour obtenir l'indemnisation. Normalement, l'utilisateur n'a rien à voir avec ça, comme c'est l'agence d'intérimaire qui est considérée comme mon employeur, qui me paie, etc. Donc c'est vraiment du côté de l'agence d'intérim que ça coince. C'est une histoire de papiers rentrés en retard. A ce moment-là, j'étais hospitalisée donc je n'ai pas pu rentrer les papiers dans les 48h. Donc c'est vraiment un problème administratif on va dire.

- **Avez-vous été confrontée à des périodes de latence entre les missions ?**

Oui.

- **Qu'en était-il de votre protection sociale à ce moment-là ?**

Je suis inscrite dans toutes les agences d'intérim de la région de Namur, il y en a bien une trentaine donc je les ai sollicité pour qu'ils me trouvent du travail. Et en ce qui concerne le chômage, j'y avais droit. Mais honnêtement, je ne me réinscrivais pas car je savais que dans la semaine j'allais retrouver quelque chose. Donc je restais une semaine sans avoir de salaire, puis la semaine d'après je retrouvais du travail.

- **Les premiers jours de travail lors de vos missions intérimaires, avez-vous bien été informée des risques, avez-vous eu une fiche de poste, une formation, des vêtements de travail?**

Honnêtement, non. On est lâché comme ça dans le bain. On apprenait sur le tas. Généralement, ils n'étaient même pas au courant qu'un nouvel intérimaire arrivait. Généralement, c'étaient des grands supermarchés. On m'expliquait 5 minutes le fonctionnement des balances puis on me disait « y a trop de boulot, je te laisse ». Pour la fiche de poste je la recevais avec mon contrat.

- **Et les vêtements de travail ?**

A ce niveau-là, dès le début de mon travail on me donnait les vêtements qu'il fallait. Je n'ai jamais eu à demander donc ça c'est bien respecté.

- **Comment avez-vous vécu ça ?**

Franchement moi je m'adapte très vite, j'apprends vite les choses donc ça ne m'a pas vraiment posé de problèmes. Après, si c'est une personne qui a du mal à assimiler, elle peut être perdue.

- **Étiez-vous satisfaite de votre rémunération ?**

Oui.

- **Avez-vous droit à des chèques-repas, des primes, etc. ?**

Oui à certains endroits lorsque c'était prévu j'ai eu droit à des chèques repas. Et on retouche pas mal aux contributions fin d'année.

- **Lorsque vous avez été confrontée à votre accident sur le chemin du travail, y avait-il une délégation syndicale au sein de l'entreprise dans laquelle vous travailliez à ce moment-là ?**

Non.

- **Dans les autres entreprises, avez-vous déjà eu des contacts avec des syndicats ?**

Non. Généralement, il n'y en a pas. C'est au bon vouloir du patron.

- **Quel serait pour vous le principal avantage et le principal inconvénient du travail intérimaire ?**

Le principal avantage serait pour moi la flexibilité, je peux dire voilà tel jour, telle heure je ne suis pas disponible, ils prennent cela en compte. Et l'inconvénient pour moi c'est le fait que demain, on peut ne pas vous rappeler. Donc l'incertitude.

- **Quel serait pour vous un emploi de qualité ?**

Avoir la certitude d'être rappelé toutes les semaines, que l'ambiance soit bonne, qu'on s'entende bien avec les supérieurs.

- **Qualifieriez-vous l'intérim comme emploi de qualité ?**

Non, c'est trop incertain. C'est bien pour apprendre le métier et débiter mais pas à long terme.

- **Quel serait pour vous la précarité d'emploi ?**

Je n'ai jamais vraiment eu le cas donc c'est un peu compliqué à définir. Après, ce que je peux dire, c'est que parfois on m'appelle pour faire un 38h/semaine, puis au final, j'en fais 10. Donc ça, ça peut entrer en compte. Le fait qu'au final, je n'ai pas les heures qui m'ont été attribuées au début. On me prend 38h, puis la semaine d'après 24, puis plus que 10h, puis on nous prendra plus quoi.

- **Lors de vos différentes missions, vos contrats ont-ils été reconduits plusieurs fois ?**

Oui. A chaque mission, il est mis « en vue d'un CDI » et au final, on fait 3 semaines, un mois, 6 mois puis après ils changent de travailleur intérimaire.

- **Lorsque vos missions prenaient fin, et qu'on ne vous prenait finalement pas en CDI, aviez-vous un justificatif ?**

En général, ils disent tous la même chose, qu'on ne convient pas. Mais dire qu'on ne convient pas alors qu'on vous a pris en tant qu'intérimaire pendant 6 mois, je trouve ça un peu bizarre. Avec les agences d'intérim, c'est 6 mois d'intérim minimum puis de l'engagement. Donc au bout des 6 mois, ils peuvent engager donc ils prennent une nouvelle personne pour leur portefeuille. Je pense clairement que les entreprises en profitent. Le fait que le contrat intérim puisse prendre fin plus facilement qu'une autre forme de contrat. Je pense qu'aujourd'hui l'intérim n'est plus vraiment utilisé pour sa fonction première qui est d'aider les entreprises lors de périodes de rush. On nous promet des contrats par suite et au final à chaque fois, ça ne se fait pas.

Il n'y a pas longtemps, je me suis faite opérée, le 17 février, j'ai prévenu le chef du magasin dans lequel je travaillais que je reviendrais après, puis le jeudi avant de recommencer, je lui téléphone pour avoir mon horaire et il me dit « ah non je n'ai plus besoin de toi, je n'ai plus assez de travail ». Et sur internet je vois qu'en fait il cherche deux 2 personnes. Ce n'est plus ce que c'était l'intérim. Je trouve qu'on profite un peu du système et des gens. On te prend, on ne te prend plus...

- **Lorsque vous aviez des questions, pouviez-vous facilement vous tourner vers votre agence d'intérim ?**

En ce moment avec le Covid, c'est très compliqué d'avoir quelqu'un. Sinon, en général, ils répondent souvent au téléphone. Dans l'ensemble ça se passait bien.

- **Trouvez-vous que de manière générale, les travailleurs intérimaires sont bien informés de leurs droits (maladie, accident de travail, etc.) ?**

Oui à ce niveau-là, il n'y a pas de soucis. Je trouve qu'on est bien informés. Pas forcément via la boîte d'intérim, personnellement j'avais les informations via des proches. Personnellement, avec mon accident, j'ai renvoyé mes papiers trop tard étant donné que j'étais hospitalisée et ça bloque.

- **Lorsque vous travaillez en tant qu'intérimaire, vous sentiez-vous considérée comme un autre travailleur, traitée de façon égale ?**

Oui. Ça se passait généralement bien, même au niveau de l'intégration.

- **Avez-vous d'autres remarques ou suggestions ?**

Oui. Le test de 3 heures d'essai dont les entreprises profitent. Lorsque l'on est intérimaire, on nous fait passer un test de 3 heures non rémunérées. À ce niveau-là, je trouve qu'ils exagèrent. La plupart du temps, j'ai dû passer le test. Je me suis présentée 4 fois à un Carrefour et on m'a fait passer le test 4 fois. Mais 3 heures fois 4, au final ça fait pas mal d'heures où je n'ai pas été payée.

- **Étiez-vous au courant que les 3 premiers jours du contrat intérimaire sont considérés comme période d'essai ?**

Non. Je ne savais pas.

- **Que pensez-vous du fait que durant ces 3 jours, le contrat peut être arrêté sans préavis ou indemnités ? ainsi que le fait que pour les autres contrats, ces périodes d'essais ont été supprimées ?**

Je trouve que les périodes d'essai sont quand même une bonne chose. On ne sait pas juger une personne sur 3 heures de temps. Donc je trouve que c'est pas mal.

Entretien n°4

- Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle C.M., j'ai 22 ans et je suis intérimaire dans la société Nonet. Je suis magasinier depuis 6 mois bientôt.

- Avez-vous déjà eu une expérience en tant qu'intérimaire par le passé ?

Non c'est la première fois. Ça fait 6 mois maintenant que je suis intérimaire.

- Était-ce une volonté de votre part de vous tourner vers l'intérim ?

Non, c'est l'entreprise qui a demandé pour commencer comme intérimaire. De base, je faisais un remplacement et la personne que j'ai remplacée est partie. Mais cette entreprise travaille toujours avec des intérimaires. Ils n'engagent pas avant que le travailleur n'ait fait 100 jours de prestation en tant qu'intérimaire.

- Pourriez-vous parler de votre expérience en tant qu'intérimaire ?

Pour le moment, tout se passe super bien. La direction ne fait pas de différence entre un employé et un intérimaire, donc ça c'est bien. Et au niveau de ma mission, je fais exactement le même job que mon collègue. Il n'y a pas de sous-échelon.

- Au niveau de votre rémunération, pensez-vous que le principe d'égalité de traitement/égalité de rémunération est respecté ? avez-vous déjà eu des primes ?

J'ai plus ou moins le même salaire sauf que moi je n'ai pas les chèques-repas. Mais bon je sais que les intérimaires sont plus taxés qu'un employé. D'Office on n'a pas les mêmes salaires, mais comparé à mon collègue je gagne peut être 50 euros de moins. Au niveau des primes, je ne pense pas en avoir déjà reçu mais je sais que je dois en recevoir une bientôt étant donné que je suis dans le bâtiment. Il y a les primes du bâtiment donc on doit la recevoir, même les intérimaires.

- Lorsque vous avez commencé votre mission avez-vous été informé de vos droits, votre protection sociale ?

Oui. J'avais eu un entretien avec une des employée de chez Randstad, et elle m'a bien expliqué tout, même au niveau de la sécurité, les vêtements de travail que j'allais recevoir et le fonctionnement. Et si j'avais le moindre problème je pouvais téléphoner. On m'a aussi expliqué les démarches si j'étais malade, que j'avais 24h pour prévenir l'employeur et de là envoyer le certificat et prévenir aussi l'agence d'intérim.

- **Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail ? ou connaissez-vous quelqu'un à qui c'est arrivé ?**

Non. Et on ne m'a pas vraiment expliqué ce que je devais faire si ça arrivait. Mais je sais que l'agence est assez disponible à ce niveau-là.

- **Lors du début de votre mission, avez-vous fait une période d'essai ?**

Non.

- **Saviez-vous que les 3 premiers jours du contrat intérimaire étaient considérés comme période d'essai ?**

Non. Moi en fait comme je faisais un remplacement, tous mes contrats étaient par semaine. En soi ça fait un peu une période d'essai, si après une semaine on voit que ça ne va pas, ben on arrête.

- **Quand vous êtes arrivés, est ce que l'on vous a informé des risques liés au poste ?**

Oui on m'a bien informé des risques qui pouvaient arriver parce qu'on travaillait souvent en manutention, avec des Clarks, des Manitous et tout ça donc voilà, on m'a expliqué les risques qu'il pouvait y avoir autour de ça.

- **Avez-vous reçu une fiche de poste ?**

Je pense que oui. Il était marqué qu'en tant que magasinier, j'allais devoir utiliser certaines machines et tout ça et avec les tâches que j'allais faire.

- **Lors de votre accueil, vous a-t-on bien expliqué votre poste et le fonctionnement général ?**

Oui j'ai été bien accueilli et on m'a donné toutes les infos dont j'avais besoin.

- **Avez-vous reçu des vêtements de travail ?**

Oui, on m'a préalablement expliqué que ce que j'allais recevoir comme vêtements de travail avant de commencer et je les ai reçus comme prévu.

- **Combien êtes-vous dans l'entreprise ou vous travaillez actuellement ?**

On est plus ou moins 200-250.

- **Savez-vous s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise ?**

Oui il y en a une.

- **Avez-vous déjà eu des contacts avec eux ?**

Non. Ici, il y a deux ouvriers qui en font partie mais voilà, on a plus parlé comme ça en tant que collègues quoi.

- **Saviez-vous que depuis 2020, il était possible pour les intérimaires de voter aux élections sociales de l'entreprise utilisatrice ?**

Non je ne n'étais pas au courant.

- **Qu'en pensez-vous ?**

Je pense que ça peut être une bonne chose. Parce qu'ainsi l'intérimaire se sent aussi un peu intégré dans la société, a son mot à dire. Maintenant, le point négatif c'est que comme ce sont des grosses boîtes, il y a quand même pas mal d'intérimaires qui passent. Et donc voilà si tout le monde commence à donner son avis.. s'ils sont là juste un mois.. ça pourrait fouttre un peu le bordel.

- **Que serait pour vous la définition d'un emploi de qualité ?**

Une bonne entente. Une bonne ambiance que ce soit avec la direction ou avec les collègues. Faire ce qu'on aime aussi. La sécurité d'emploi c'est important aussi, même pour l'investissement immobilier.. c'est important. Moi j'aimerais bien investir dans un appartement et les banques disent que quand tu es intérimaire, ils ne garantissent pas...

- **Quelle est pour vous la principale qualité et le principal défaut du travail intérimaire ?**

La qualité c'est la découverte de l'emploi, sans avoir de contraintes avec un contrat et de se dire que si ça ne nous plaît pas, on peut arrêter là sans faire de dégâts. Et le défaut c'est le manque de sécurité d'emploi. Comme je vous disais, moi j'avais des contrats à la semaine. Je suis allé mettre les choses au clair avec la direction pour qu'ils me préviennent s'ils voulaient que ça dure plus d'un mois ou pas. Le lundi tu ne sais jamais si tu retravailles quoi. Mais ici ce n'est pas mon cas. Au début j'ai enchainé les contrats semaines après semaines sans vraiment savoir s'ils allaient continuer et jusque quand.

- **Que pensez-vous du fait qu'il est possible pour l'employeur de mettre fin au contrat (de maximum 3 mois) si l'intérimaire est malade plus de 7 jours, sans indemnités ?**

Je n'étais pas au courant. Je pense que si ce n'est que 7 jours et que le reste du temps le travailleur est toujours à l'heure et tout, il y a une discussion à avoir derrière par rapport à ça.

- **Quelle serait pour vous la définition de la précarité d'emploi ?**

L'insécurité. Ce qui est bien avec l'intérim c'est qu'on peut découvrir différents métiers mais on n'a jamais une sécurité derrière. On ne sait pas si le lundi on va se réveiller pour aller travailler ou si on doit rester chez nous. donc pour moi c'est plus ça. L'intérim c'est bien pour avoir une première expérience.

Entretien n°5

- **Pouvez-vous vous présenter ?**

Je m'appelle D.L.. J'ai 22 ans. Dans la vie je livre des matelas et je les installe chez les gens. J'habite à Gand.

- **Durant combien de temps avez-vous été intérimaire ?**

Pendant 7 mois.

- **Toujours pour la même entreprise ou avez-vous fait plusieurs entreprises ?**

Toujours pour la même entreprise durant les 7 mois.

- **Qu'avez-vous pensé de votre expérience en tant qu'intérimaire ?**

Ça s'est bien passé. Le seul problème est que je ne savais pas que j'allais être payé par semaine. C'est le seul truc négatif je trouve parce que c'est un peu difficile à gérer de recevoir son salaire par semaine. C'est le seul truc qui m'a dérangé. Sinon mes collègues ont tous été corrects, j'ai reçu mon contrat comme prévu après 7 mois.

- **Quand vous avez commencé comme intérimaire il était donc prévu que ça débouche sur un CDI ?**

Oui tout à fait.

- **Était-ce une volonté de votre part de vous tourner vers l'intérim ou pas ?**

Non. Je cherchais simplement un travail et j'ai reçu une réponse de cette entreprise, j'ai passé un entretien et la boîte d'intérim m'a contacté et j'ai accepté ce travail. J'ai dû commencer par l'intérim.

- **Était-ce votre première expérience professionnelle ou aviez-vous déjà fait de l'intérim auparavant ?**

J'ai déjà fait des jobs étudiants, aussi via l'intérim mais un mois maximum.

- **Qu'en était-il de votre protection sociale ? avez-vous bien été informé à ce niveau-là ?**

Oui j'ai été bien informé. En ce qui concerne la maladie, etc. je n'ai jamais été malade donc je n'ai pas été confronté à ça. Globalement je trouve la protection sociale correcte.

- **Avez-vous du faire une période d'essai ?**

Oui, une période d'essai de 3 jours.

- **Étiez-vous au courant qu'il était possible de rompre le contrat sans indemnités et préavis durant cette période d'essai ?**

Oui on m'en a informé. On m'a dit qu'avant la fin de cette période, je pouvais décider de rester ou de partir et que l'entreprise pouvait faire un choix aussi pendant cette période pour voir s'ils étaient contents de moi ou pas.

- **Qu'en était-il de votre rémunération ?**

C'était un salaire pour commencer, 1600 euros donc je trouve ça normal. Maintenant que j'ai signé mon CDI, je gagne plus.

- **Avez-vous été correctement informé des risques liés à votre poste, avez-vous reçu une formation ?**

Je n'ai pas vraiment eu de formation à proprement parler quand j'ai commencé. Je travaille toujours avec quelqu'un d'expérimenté qui m'apprend sur le tas ce qu'il faut faire et ne pas faire, comment porter correctement les meubles.

- **Avez-vous reçu des vêtements de travail ?**

Oui j'ai directement reçu mes vêtements de travail à mon premier jour.

- **Avez-vous reçu une fiche de poste ?**

Oui, à chaque fois que je signais mon contrat, je recevais une fiche avec.

- **Avez-vous été confronté à un accident de travail ou connaissez-vous quelqu'un qui y a été confronté ?**

Non.

- **Y a-t-il des représentants syndicaux au sein de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?**

On n'est pas beaucoup donc je ne crois pas. Je ne suis pas vraiment au courant.

- **Pour vous, quelle serait la définition d'un emploi de qualité ?**

Faire un emploi que j'aime. Avoir une sécurité d'emploi. Avoir un contrat fixe c'est important.

- **La principale qualité et le principal défaut du travail intérimaire selon vous ?**

Je ne trouve pas vraiment de qualité à l'intérim. Pour moi, l'intérim c'est bien pour les entreprises car elles te virent un peu comme elles veulent. C'est plus facile via l'intérim de mettre fin au contrat.

Entretien n°6

- **Pouvez-vous vous présenter ?**

Je m'appelle J.D. J'ai 24 ans et je suis pilote de drone et agent de gardiennage.

- **Durant combien de temps avez-vous été intérimaire ?**

J'ai fait 6 mois d'intérim pour la fromagerie de Maredsous puis deux semaines pour Protection Unit.

- **Pourquoi vous êtes-vous tourné vers l'intérim ?**

Dans un premier temps, pour avoir une petite rentrée d'argent durant ma formation et ensuite, j'ai dû passer par là avant d'avoir un contrat. Ils demandaient de faire 2 semaines d'intérim avant de passer au CDI. Quand je suis sorti de l'école, j'ai trouvé le système de l'intérim vraiment bien parce que ça me permettait de juste travailler pendant le temps de ma formation, pour dépanner. Donc ça c'était bien.

- **En tant qu'intérimaire, avez-vous été correctement informé des démarches à faire en cas de maladie, accident de travail, etc. ?**

Oui, tout était clair dans le contrat à ce niveau-là. L'agence m'avait dit de les appeler directement en cas de maladie, pareil en cas d'accident si ça arrivait.

- **Trouvez-vous que la législation relative au travail intérimaire permet de faire de ce type de travail un travail de qualité ?**

Non car nous pouvons ne pas être appelé durant un trop grand lapse de temps et c'est en travaillant que nous nous améliorons. Pour les personnes qui n'ont que ça comme job, je trouve que c'est difficile et qu'il faudrait faire quelque chose pour éviter les longues périodes sans travail entre les missions.

- **Que pensez-vous de la période d'essai de 3 jours toujours active pour les contrats intérimaires ?**

J'ignorais complètement cette période. Je n'ai pas vu de période d'essai dans mes contrats en tout cas et on ne m'en a pas informé.

- **Au sein de la loi, nous retrouvons souvent le principe d'égalité de traitement (que ce soit au niveau des conditions de travail, santé et sécurité, ou rémunération, accès aux infrastructures, etc.), trouvez-vous que ce principe est respecté ?**

Dans mon cas, le principe d'égalité de traitement a été respecté dans tous les domaines. Même salaire, Je prenais le poste d'une personne sous contrat, j'avais droit au même avantage et désavantage que lui.

- **Trouvez-vous que les travailleurs intérimaires sont assez informés de leurs droits en tant qu'intérimaire ? par exemple au niveau de la rémunération, des avantages ou autre ?**

Je pense que tout dépend de la société d'intérim dans laquelle la personne est. Mais il me semble que tout doit être légalement noté ou spécifié dans le contrat donc, de prime à bord, je dirais oui.

- **Lors de votre arrivée à votre nouveau poste en tant qu'intérimaire, avez-vous été correctement informé des risques liés à ce poste ? avez-vous reçu une formation ? une fiche de poste ? un accueil correct ? des vêtements de travail ?**

Oui, à chaque nouveau poste j'étais informé des risques. En ce qui concerne la formation, j'en recevais une de 10 minutes environ avec la personne à qui je prenais la relève. Pour la fiche de poste, je ne me souviens pas en avoir reçu. L'accueil, il a toujours été correct et j'ai toujours eu des vêtements de travail. C'était assez bien respecté à ce niveau-là mais je pense que c'est obligatoire de toute façon.

- **Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail en tant qu'intérimaire ?**

Par chance, non ça ne m'est pas arrivé.

- **Connaissez-vous un intérimaire en ayant été victime ?**

Non, pas à ma connaissance.

- **Selon vous, quelles sont les causes principales des accidents de travail des intérimaires ?**

Manque de qualification. Généralement, on arrive dans un nouveau poste qu'on ne connaît pas, on n'est pas vraiment formé et il y a des choses qu'on ne maîtrise pas du coup. Donc pour moi ça viendrait d'un manque de qualification, d'expérience, ce qui est normal.

- **Que feriez-vous pour minimiser au maximum les risques d'accidents de travail chez les intérimaires ?**

Une meilleure formation le premier jour, bien informer des risques et s'assurer que l'intérimaire est dans la capacité de réaliser ce travail tout d'abord.

- **Etiez-vous satisfait de votre rémunération en tant qu'intérimaire ?**

Je n'étais pas à plaindre donc oui.

- **Connaissez-vous le principe d'égalité de rémunération qui consiste à donner au travailleur intérimaire une rémunération égale à celle qu'il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les termes d'un contrat fixe ? Selon vous, est-il respecté ?**

J'ignorais ce principe et j'ai un gros doute qu'il soit respecté partout. Je pense qu'à ce niveau-là, les entreprises essaient toujours de trouver des astuces pour payer le moins possible et profitent du fait que les intérimaires ne sont pas vraiment au courant de ces principes.

- **Savez-vous que depuis 2020, en tant qu'intérimaire, il est possible de voter aux élections sociales dans l'entreprise utilisatrice ? qu'en pensez-vous ?**

Je ne le savais pas. Pourquoi pas mais je pense que l'intérimaire pourrait voter s'il a un certain temps d'ancienneté dans la société. Ce n'est pas n'importe quoi le vote dans une entreprise. Pour moi, un intérimaire qui reste quelques semaines ça n'a pas vraiment de sens qu'il puisse voter. Après s'il reste pour plus longtemps et qu'il est engagé par la suite pourquoi pas.

- **Pensez-vous que les travailleurs intérimaires devraient pouvoir être élus dans l'entreprise utilisatrice ?**

Il pourrait l'être mais comme pour la question précédente, il devra prouvé son ancienneté dans l'entreprise.

- **Justement à ce niveau-là, la loi prévoit une condition d'ancienneté d'environ 3 mois chez l'utilisateur.**

Ah ben voilà, je ne savais pas. Du coup, pour moi alors à ce moment-là ça peut être une bonne chose car après 3 mois, on est quand même déjà bien intégré dans l'entreprise et je pense qu'on a quand même son mot à dire. Ça me semble plus logique.

- **Selon vous, quelle est la vision des syndicats vis-à-vis de l'intérim ? bonne, mauvaise, pourquoi ?**

Je n'en ai aucune idée.

- **Pensez-vous que les intérimaires sont suffisamment protégés en termes de protection sociale ? (par exemple, au niveau salaire garanti, maladie, droit au chômage, etc.)**

Je ne trouve pas qu'il soit protégé au niveau du salaire garanti.

- **Que faudrait-il améliorer selon vous ?**

Il devrait y avoir un nombre d'heures minimum assez important que pour permettre aux intérimaires de bénéficier des droits liés à la protection sociale. Mais alors, ça pourrait valoir à un contrat fixe.

- **Qualifieriez-vous le travail intérimaire d'emploi de qualité ?**

Cela dépend du travail mais globalement, je ne le qualifierais pas comme travail de qualité.

- **Pour vous, qu'est-ce qu'un emploi de qualité ?**

C'est un emploi où la personne est mise en avant. Où tout est mis en place pour qu'elle ne puisse ne penser qu'à sa tâche.

- **Que signifie « précarité d'emploi » pour vous ?**

C'est la difficulté de trouver un travail dans un premier temps. Un travail qui nous correspond et qui est à notre niveau d'étude.

- **Quelle est la principale qualité et le principal défaut du travail intérimaire pour vous ?**

La principale qualité serait le large panel de possibilité de travail ou d'entreprise qui prennent des intérimaires.

Le principal défaut est que, selon moi, l'intérimaire ne peut être que sur du court, voir moyen, terme. En effet, il n'y a aucune possibilité de stabilité. Essayez de faire un emprunt à la banque quand vous êtes en intérim, c'est impossible.

Entretien n°7

- Pourriez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je m'appelle K.J.. J'ai 22 ans. Je suis boulanger de profession. J'ai passé 7 mois en intérim consécutifs. En tant qu'intérimaire, j'ai travaillé en boulangerie.

- Était-ce une volonté de votre part de vous tourner vers l'intérim ?

Non. J'ai postulé sur le site Indeed. Après j'ai été renvoyé sur une page d'intérim. J'ai envoyé mon cv et j'ai eu un rdv chez l'utilisateur. Ils ont contacté l'agence intérim et on a fait le compte rendu. C'est comme ça que j'ai été engagé via l'intérim.

- Pourriez-vous me parler de votre expérience en tant qu'intérimaire ?

Au niveau suivi, au début, ça va. Après j'étais tombé sur une nouvelle dans l'agence intérim donc elle était assez présente au niveau suivi. Donc au début oui ils sont fort à l'écoute. Puis après ben ils te laissent dans le bain, ce qui est logique. Je pense que le suivi devrait être un peu amélioré. Personnellement, moi ça s'est terminé sur un échec au niveau de la société. Si ça se passe mal ce n'est pas leur problème, tant qu'ils arrivent à caser des gens et à trouver des clients.

- Comment votre contrat s'est terminé ?

C'est moi qui l'ai voulu, sinon j'aurais pu continuer encore comme ça. J'ai mis fin à mon contrat car j'ai eu quelques soucis avec des collègues. J'ai contacté l'intérim, j'ai expliqué les choses. ils ont essayé de me garder, de garder la main sur leurs clients c'est-à-dire nous. S'ils savent nous recaser autre part, ils essaient car ça leur fait gagner de l'argent.

Ils ont essayé de me placer autre part mais je ne voulais plus travailler en tant qu'intérimaire. Oui c'était bien pendant un temps, oui on gagne très bien, mais parfois on ne nous explique pas bien les choses, comme le précompte professionnel, nos impôts, la cotisation qu'on donne chaque mois. Je pense qu'on n'est pas tous bien informés.

- Que pensez-vous de la protection sociale en tant qu'intérimaire? Avez-vous été bien informé ?

Pas du tout informé. Après chacun est différent. Je n'ai pas été du tout informé la dessus. Après je n'ai jamais été malade, du coup je n'ai jamais eu le cas de devoir rendre un certificat ou que sais-je. Je n'ai jamais été confronté à cette situation-là. Mais en tout cas, ils ne m'ont jamais expliqué quoi que ce soit à ce niveau-là.

- Avez-vous pu prendre des vacances durant votre mission intérim ?

Oui. J'avais planifié des vacances depuis quelques mois, je ne pouvais pas annuler. J'ai pu prendre mes vacances, je me suis arrangé avec la boîte d'intérim et puis eux ont prévenu le patron. Je pense qu'il y a toujours moyen de prendre congé il faut juste bien prévenir à l'avance pour ne pas qu'ils soient dépourvus.

En tant qu'intérimaire, on a le choix de prendre des vacances comme on veut, on a le même statut qu'un ouvrier sous contrat. Oui, on peut prendre des congés après c'est sûr qu'il faut s'arranger avec le patron. Si le patron n'est pas d'accord, il ne faut pas aller à l'encontre de ce qu'il dit. Moi étant en contrat maintenant, je ne vais pas commencer à dire à mon patron « écoutes je prends deux semaines de congé même si ça ne te convient pas je m'en fou ». C'est sûr qu'il faut aller aussi dans la logique du patron. Après je comprends que certaines personnes aient peur de prendre congé. C'est sûr.

- **Étiez-vous au courant qu'en tant qu'intérimaire sous contrat de 3 mois maximum, on pouvait vous licencier après 7 jours de maladie ?**

Oui j'ai déjà entendu ça. Je pense que j'ai dû voir ça sur une clause de contrat. Oui je pense qu'au-delà d'un délai abusif, ils te virent.

- **Votre contrat a-t-il été recontinué plusieurs fois ?**

Oui, mes contrats étaient à la semaine. Je signalais via une application, ça c'était bien je trouve.

- **Était-ce prévu de recontinuer les contrats autant de fois pendant 7 mois ou pas ?**

Quand j'ai commencé, j'ai fait un jour d'essai. On a été payé un peu. Ils ont dit que je convenais donc on a continué. Si à un moment, ça ne leur convenait plus, ils arrêtaient et pareil de mon côté, si ça ne me convenait plus, j'arrêtais. C'est ce que j'ai fait au bout de 7 mois.

- **Est-ce que cette flexibilité-là ça vous arrangeait ou pas ?**

Ça m'a quand même fermé quelques portes. Je n'ai pas pu acheter ma voiture comme je voulais, j'ai dû mettre des personnes garantes au début. Même si je gagnais 1800 euros par mois, comme j'étais sous contrat intérim, au niveau des banques ça bloquait. C'est compliqué en tant qu'intérimaire. Même pour louer un appartement j'ai eu énormément de mal. Alors que maintenant, depuis que j'ai un contrat fixe, ça m'ouvre toutes les portes. Alors que c'est juste un statut de contrat. Peu importe le contrat, je peux le perdre demain comme le mois prochain. L'intérim c'est pareil, c'est juste un bout de papier. Après c'est mon avis, beaucoup de personnes trouvent que j'ai raison après il y en a qui ne sont pas d'accord. L'intérim, oui c'est bien un temps, mais pas des années. Ça ferme énormément de portes. C'est une solution

acceptable temporairement, mais pas sur le long terme. Au niveau des banques c'est super compliqué, pour eux 1800 ce n'était pas assez. J'aurais du toucher 1800 euros mais avec un contrat.

- **Le point négatif de l'intérim ?**

Comme je disais, le fait que ça ferme pas mal de portes. Après, l'intérim est fait pour que les gens aient un job tout en étant flexible. Du jour au lendemain si ça ne leur plaît plus, ils se barrent. Et inversement, pour le patron, au moins il n'est pas pris par les contrats, etc. Mais l'intérim ça a un cout. Après chaque employeur a sa vision là-dessus. Mais le principal point négatif c'est au niveau des crédits, ça bloque.

- **Le point positif de l'intérim pour vous ?**

Le fait d'être flexible. Ne pas être lié à quelque chose. On est lié à rien du tout. Si du jour au lendemain j'en ai marre, j'arrête. Je n'ai pas de préavis à faire. Le point positif c'est qu'il n'y a pas de préavis, si on veut en faire un pour aider le patron, oui, c'est ce que j'ai fait. Après si tu n'as pas envie tu peux partir.

- **Le travail intérimaire peut-il être qualifié d'emploi de qualité selon vous ?**

Pour ma part, par mon expérience je ne peux pas dire que ça soit un emploi de qualité. Comme je l'ai dit, être en intérim ça ferme pas mal de porte dans notre société et c'est assez incertain, donc pour moi non.

- **Avez-vous eu droit à des chèques repas ou autres avantages ?**

Étant donné que je suis dans l'HoReCa, je n'y avait pas droit. Mon frère est pour le moment en intérim et lui a des chèques repas. Donc ça oui ça fonctionne. Il a un bon salaire. Après ça dépend de chaque employeur. Mon frère travaille en tant qu'intérimaire et a eu une augmentation d'un euro par heure après un mois, il a 15 euros et quelques brut par heure. Donc les salaires sont plus que corrects, peut-être plus que par rapport à avant. Et au niveau des avantages, après 3 mois, on a reçu une prime. On a une prime intérimaire chaque fin d'année. Donc ça je trouve que c'était bien de leur part de faire ça.

- **Globalement, étiez-vous considéré comme les autres travailleurs ?**

Oui, on était pris comme si on avait un contrat normal. Et au niveau de l'intégration, ça s'est bien passé. Après chaque entreprise est différente. De toute façon, quand tu arrives dans une nouvelle entreprise, la plupart du temps les gens ne connaissent pas sous quel contrat tu es. Ils

ne connaissent pas ton statut. Pour eux, tu es un nouvel ouvrier comme un autre. Ils ne savaient pas que j'étais intérimaire.

- **Lors de votre arrivée, avez-vous bien été informé des risques liés à votre poste, avez-vous reçu une formation, un bon accueil, une fiche de poste, vêtements de travail?**

Oui j'ai eu un bon accueil. Après en boulangerie, tu apprends sur le tas, et les risques, je les connaissais déjà. Au fur et à mesure que tu travailles, on t'explique les choses. Et en ce qui concerne la fiche de poste, je pense en avoir reçu une en même temps que mon contrat. Et j'ai bien reçu des vêtements de travail, tablier etc.

- **Avez-vous déjà été confronté à un accident de travail ou connaissez-vous quelqu'un à qui c'est arrivé ?**

Non, je ne pense pas.

- **Si vous deviez donner une définition de ce qu'est un emploi de qualité ?**

Un endroit où on se sent bien, une bonne ambiance. Après le salaire est important aussi mais ce n'est pas le critère principal. Le milieu de travail agréable.

- **Le critère de la sécurité d'emploi est-il important pour vous ?**

Bien sûr. Ça rentre dans les critères d'un emploi de qualité. Le problème en tant qu'intérimaire c'est que tu ne peux pas te projeter. Tu n'es pas certain de ton avenir. Personnellement, ça m'a stressé. Tu te lèves le matin, tu vas travailler mais tu ne savais pas si le lendemain tu serais encore là. Et même au niveau de penser à l'avenir en général. Comme je l'ai dit, au niveau des prêts ou pour louer un appartement, c'était compliqué. Après l'intérim, je ne dirais pas que c'est de la précarité mais c'est incertain. La société d'aujourd'hui fait que, quand tu es intérimaire, tu restes dans un avenir incertain. Tu ne peux pas te projeter. Tu dois travailler au jour le jour, et mettre un max de côté. Moi c'est un conseil que je peux donner, mettre un max de côté.

- **Que serait pour vous un emploi précaire ?**

Ne pas pouvoir subvenir à ses besoins. Un emploi où on a peur de se retrouver au chômage. Se retrouve dans un emploi ou on ne sait pas si on va y rester. L'insécurité globalement, avancer à l'aveugle.

Entretien n°8

- Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je m'appelle P.C., j'ai 53 ans, je suis pour l'instant sans emploi, c'est voulu. Il y a quelques années, j'étais responsable dans une société du côté de Liège et j'employais des intérimaires. J'ai perdu ce travail malheureusement après 15 ans. Par après, je suis devenu moi-même intérimaire. Donc je suis passé de l'autre côté.

- Pouvez-vous me parler de votre expérience générale en tant qu'intérimaire ?

Comme intérimaire, j'ai été employé une première fois pendant 1 mois et demi, c'était en attente d'un CDI. Ensuite 3 ans plus tard, j'ai été intérimaire pendant 3 ans. De 50 à 53 ans, ce n'était pas voulu, c'était parce que c'était le seul job que j'avais trouvé.

- D'accord. Donc vous vous êtes tourné vers l'intérim en attendant d'avoir un job fixe ?

C'est ça. En fait le problème est que quand tu as 50 ans et pas de diplôme, tu prends ce qu'on te donne.

- Quand vous avez été intérimaire, avez-vous souvent changé d'entreprise ou pas ?

C'était toujours la même boîte. Quoi que, non, j'ai été intérimaire pour une autre société. En fait j'ai fait 4 sociétés sur les 2 périodes.

- Lors de votre travail en tant qu'intérimaire, qu'avez-vous fait comme job ?

C'étaient des jobs sans aucune spécialisation. Sauf la première fois où j'étais engagé comme responsable commercial. J'ai quand même commencé comme intérimaire. Un des deux autres jobs j'étais responsable d'atelier. Et les 2 autres étaient des jobs plutôt alimentaire. Pour 2 de mes emplois intérimaire, j'étais quand même qualifié.

- Est-ce que vous pensez que les entreprises profitent du manque de protection lié à l'emploi intérimaire ?

D'abord je vais répondre en tant qu'employeur. En tant qu'employeur, bien sûr qu'on en profite. Il y a deux types d'employeurs. Ceux qui prennent vraiment des intérimaires en cas de coup dur (surcharge de travail, absentéisme), et ça je trouve ça très bien et heureusement que l'intérim existe. Par contre, et presque tous les employeurs que j'ai eu faisaient ça, ils prennent des intérimaires parce que ça les arrange. Il n'y a pas de trace, on te prend, on te jette. Parfois pour des prétextes aberrant. Je connais quelqu'un qui n'a pas été engagé parce qu'il était noir. On l'a pris une fois, on a vu qu'il était noir, on ne l'a plus pris le lendemain. C'est comme ça que j'ai perdu

mon job d'ailleurs. Parfois, certains abusent. Je ne dis pas qu'il faut mettre tous les patrons dans le même paquet. Mais je dirais que 60/70% des employeurs potentiels abusent. Il y a des contrats qui durent des années, ça ne devrait pas être autorisé. Ça devrait être majoré à 6 mois. Et si tu l'emploie plus de 6 mois cela devrait être considéré comme un CDI. Il y a un problème. Alors oui il y en a qui abusent, tu es engagé au minimum barémique, à 75 euros net la journée et puis tu te retrouves à faire un boulot de responsable, un boulot de personne qualifiée qui devrait être payé un peu plus. Donc oui, là, il y a des abus.

Quand moi j'étais employeur, on me demandait d'engager des intérimaires, c'était « prend celui-là et pas celui-là, celui-là il ne fout rien, il ne me plait pas, il a une sale tête, il est noir » on me disait de dire « tu dis bien que celui-là et celui-là je ne le veux plus parce qu'il vient en bus ». Je trouvais ça tout à fait hallucinant.

- **Surtout que dans la loi, c'est considéré comme discrimination.**

Oui, il y a deux choses. Dans la loi, ok. Certains patrons la respecte, il y a certains patrons consciencieux et il y a d'autres qui sont des crétins. Par contre, les patrons n'en ont rien à faire. Et les intérimaires jouent le jeu parce qu'ils sont le fournisseur et que leurs clients ce sont les utilisateurs. Moi j'ai vu des intérimaires se faire injurier par mon ancien boss, injurier comme du pu. Elle a bien réagi, elle a sonné à la société d'intérim en expliquant ce qui c'était passé. Elle avait noté toutes les insultes. Pourtant la société d'intérim n'a rien fait. Donc pour résumer, l'intérim en tant qu'employeur, c'est un peu le Moyen-Age.

Par contre en tant qu'intérimaire, tu es engagé au minimum. Si tu sonnes à la boîte d'intérim, tu n'as pas de réponse, ton salaire n'est pas le même tous les mois, tu ne comprends pas pourquoi. Tu veux des explications, on te dit de circuler, tu n'as pas de réponse. Ce n'est pas toi qui choisit ta boîte d'intérim. Il y en a des bonnes et des mauvaises. Les mauvaises généralement sont celles qui sont les moins chères pour les employeurs donc ils se tournent vers les moins bonnes. Toi en tant qu'intérimaire, tu te poses des questions, tu n'as pas de réponse, parce qu'ils sont en sous-effectif (s'ils sont moins cher c'est qu'ils vont chercher l'argent quelque part). le pauvre gars que tu as au bout du fil n'a pas le temps de te répondre et a autre chose à faire.

Autre chose à dire, c'est que l'intérim, c'est à certaines périodes de la vie. J'ai eu des collègues qui étaient intérimaire, et c'était intéressant pour eux car c'étaient des gars qui voyageaient beaucoup. Et donc par moment, ils allaient voir le boss en disant « janvier, février je ne suis pas là », tu me reprends quand je reviens. Ou certains qui avaient des enfants et voulaient prendre

du repos, ils se tournaient vers l'intérim. Dans ces cas-là, c'est bien. Seulement, à un moment donné, tu fais ta vie, tu veux t'installer et avoir des enfants, ça ne marche plus. Parce que la banque te dis : vous n'avez pas de CDI ? alors ça ne va pas. Si tu veux faire un prêt ou acheter une voiture, on te demande si tu as un CDI. Si tu dis que tu es intérimaire, ça ne passe pas. Alors tu vas voir ton boss, tu lui dis « écoutes ça fait des années que je travaille pour toi, engage-moi en CDI » et il te dit « non, moi je prends des intérim » et qu'est-ce que tu fais ?

Moi j'ai eu parfois des discussions avec des collègues intérimaires de 20/25 ans, qui me disaient que l'intérim c'était génial. On fait ce qu'on veut, c'est la liberté. Oui quand tu vis chez papa et maman, c'est sûr que c'est la liberté. Après tu es dans la merde.

- **Donc il y a vraiment une différence entre les jeunes intérimaires qui veulent se lancer, avoir plus de flexibilité et les autres ?**

Oui tout à fait, ou aussi des personnes qui ont des biens à côté. J'ai une connaissance dans le cas qui est intérimaire 2-3 jours par semaine pour passer le temps. Ça lui payait ses vacances et il était content. Il avait 3 loyers qui rentraient, il pouvait vivre avec et il n'a pas besoin de plus. Donc oui voilà, pour ces gens-là, c'est bien. Mais pour les autres, non. On te promets encore et encore pour rien au final. J'ai travaillé chez Colruyt pendant des années il y a 30 ans, on voyait bien qu'il y avait tout le temps des intérimaires. Et on ne les engageait pas.

- **Est-ce que vous pensez que c'est une question de facilité pour ne pas avoir à rompre des contrats plus fixe pour les entreprises ?**

Oui tout à fait. Pour ne pas être embarqué avec quelqu'un qu'il va falloir gérer. Attention que parfois, je peux comprendre, on a des périodes où il y a plus de travail qui peuvent durer 6-7 mois ou des gros contrats où on sait que ça va durer 1 an , 1 an et demi. Et tu ne vas pas engager quelqu'un car après, tu n'es pas sûr de le garder. Oui je peux comprendre, l'intérim est là pour ça. Il y avait d'autres solutions qui avaient été proposées à l'époque : les collectivités d'entrepreneurs comme j'appelle ça. Dans des zonings par exemple, avec des gens qui sont là ¾ temps et qui se partagent, qui est payé sur un global d'heures. 4-5 sociétés se partagent un ou une secrétaire par exemple, ou un manutentionnaire. Mais ça n'a jamais été retenu. Il y a un parti politique qui avait proposé ça à l'époque, mais c'était passé à la trappe. Les patrons disaient que c'était n'importe quoi.

- **Et au niveau du salaire ?**

J'avais 75€ net par jour. Mais à nouveau, tu ne reçois pas ton matériel etc... les intérim pour moi, c'est quand même avant tout des commerciaux. La structure d'une société d'intérim c'est

constitué de commerciaux, de technico-commerciaux qui accompagnent les patrons pour leur trouver des outils humains c'est-à-dire des intérimaires. Et une fois que le contrat est fait, soit tu tombes sur un bon technico-commercial qui va te suivre, soit il laisse l'intérimaire se débrouiller tout seul. Pas de matos, pas de matériel de protection pour le travail, parfois ils ne savent même pas qui tu es, ou tu vas, ce que tu fais. Les heures en trop ne sont pas payées. Me boss me dit un jour « vient travailler le dimanche » je me suis dit bon ok j'y vais. Il me dit « c'est de 18h au finish... » je me suis dit top j'aurai des primes, être payé à 300% quoi. Et ben non. Rien du tout. Et en rigolant il me dit : non t'as pas de prime. Et je dis « comment ça, je travaille le dimanche soir à minuit et demi et je n'ai pas de primes ? » et il me dit « ah non, je sais bien c'est dégeulasse mais c'est comme ça ». Le problème c'est que si tu refuses, on ne te prend plus. J'ai vu des intérimaires faire dans leur culotte parce qu'ils s'étaient un peu engeulé avec le patron pour des motifs tout à fait extérieurs au boulot, et qui me disaient « j'ai peur, je n'ose pas ». Evidemment, ce sont des personnes qui n'osent pas se syndiquer, ouvrir la bouche... s'ils ouvrent la bouche, c'est fini ils n'ont plus de boulot. Et crois-moi bien que dans certains milieux très fermés... ils se connaissent.. donc si tu commences à faire chier un patron en disant « tu ne m'as pas payé mes heures, etc., je n'ai pas eu de matos... » si tu l'emmerdes, enfin j'estime à bon escient, ben c'est fini aucune boîte ne t'engagera. Si tu as envie de rester dans le secteur c'est terminé. Après, toutes les expériences ne sont pas mauvaises, pour un jeune c'est pas mal, pour quelqu'un qui veut avoir du temps libre. Après il ne faut pas qu'il commence à avoir mal au dos ou au genou, parce que c'est fini. Et la protection en tant qu'intérimaire... Oublie quoi.

- **Justement, que pensez-vous de la protection des intérimaires ? la protection sociale ?**

On a aucune info parce qu'on est fort isolés. Il y a des années, j'avais travaillé pour une boîte d'intérim dont je ne connais plus le nom, on avait reçu une petite brochure c'était assez bien fait. Je crois que c'était Adecco, ils ne sont pas trop mal comme boîte d'intérim. Mais bon, on est seuls. Tu reçois ça, c'est le matin, il est 7h, ton boss t'attend, tu es un peu stressé... ben la petite brochure tu la met au fond de ta poche. Alors que, quand tu es employé, tu as le temps. Tu connais ton job, tu arrives, tu lis la petite brochure pendant ta pose, tes collègues sont là et l'ont lue aussi, ils peuvent t'expliquer, tu as un délégué syndical ou une personne de référence au niveau de la direction qui peut te répondre. Quand tu es intérimaire, tu es seul. Donc ta brochure, tu ne la lis pas. 3 semaines plus tard, tu as un problème, tu te dis : « la brochure elle est où ? » qui va m'aider ? si tu demandes à ton patron il te dit de sonner à ta boîte d'intérim.

S'ils décrochent tu as de la chance. Et quand tu trouves quelqu'un qui te répond, bien, parce que ça aussi c'est le problème, ben tu as de la chance mais c'est rare. Donc ce n'est pas top. Pour moi, l'intérim c'est bien, maximum 6 mois jusqu'à 25 ans. c'est un peu dur mais c'est comme ça. Pour moi il faudrait prouver que l'employeur qu'en effet il a bien besoin d'un intérimaire. Et si on arrive à prouver que c'est bizarre, cet employeur a 20% de son personnel où ce n'est que des intérimaires depuis 10 ans, ben c'est terminé. Il faut sanctionner. Combien d'heures par an ? 2000heures ? c'est l'équivalent de 13 employés et bien alors il faut engager 13 personnes. Après c'est mon avis personnel, je suis peut-être un peu dur mais en attendant, c'est comme ça dans les faits.

J'ai voulu faire un prêt en étant intérimaire... heureusement que mon épouse avait un bon job. Parce que le banquier m'a dit écoute, si j'arrête de prêter de l'argent aux gens qui sont intérimaires... je ne prête plus. J'ai plus que ça, des intérimaires. Je suis bien obligé de faire confiance. Après il y en a qui sont intérimaires 1 jour/semaine.

Et puis il y a des situations un peu complexes... moi j'ai remis mon préavis je suis sans emploi. Je n'ai pas de chômage. J'ai remis moi-même ma démission. Si demain je travaille comme intérimaire 2 jours par semaine, est ce que je suis toujours sans emploi ou bien je suis au travail ? ce sont des questions auxquelles je n'ai pas de réponse, je ne sais pas quoi faire dans ces cas-là. Bien sûr, un juriste ou un spécialiste ou un RH auraient des réponses mais nous simples employés ou ouvriers, on n'a pas les réponses. Les syndicats... moi je ne passe pas ma vie, mes journées dans les bureaux des syndicats pour avoir des réponses. Là je suis sans emploi, on me dit attention ta mutuelle va augmenter, c'est normal. Donc on m'a dit que j'allais devoir payer une prime énorme, tous les mois. Ok pas de problème. C'est une assurance maladie. Demain, je travaille comme intérimaire un jour par semaine, ma prime mutuelle, elle repasse comme avant à 30 euros par mois ?

- **Interviewer : Il y a un manque d'information à ce niveau-là ?**

Oui, car les décideurs n'ont jamais été intérimaires. Les boss, bien souvent n'ont jamais été intérimaires, ou très peu ou très longtemps. Il y a un réel problème. Ce n'est pas vraiment une question d'information mais plutôt une question de simplification. De simplification et de transparence.

- **Interviewer : Lors de vos premier jours d'un de vos job en tant qu'intérimaire, est ce que vous avez eu une petite formation, un bon accueil, des équipements, fiche de poste, etc. ?**

Non pas du tout. Personnellement, on t'explique ton job, on te dit fait attention à ça ça et ca. Et puis débrouille toi. Enfin la fiche de poste ça me dit quelque chose, quand j'étais ouvrier je pense qu'on devait la recevoir quand même mais on n'y fait pas vraiment gaffe.

- **C'est plus informel ?**

Oui c'est ça. En fait le fait que je sois intérimaire n'a rien changé, je pense que si j'avais été employé avec contrat classique ça aurait été pareil. Mais aucune info de la boîte d'intérim. Quand j'employais des intérimaires, j'étais cadre et je devais gérer des équipes. Mon patron me disait « voilà pour demain il me faut autant d'intérimaires ». mais je voyais des gars où c'était la bagarre entre eux parce qu'ils savaient que sur les 4 qui étaient là le lundi, il en fallait un pour toute la semaine et ils se battaient. C'était à celui qui cirerait au mieux les godasses du patron. Donc ça les amenait à ne pas prendre les heures de table, à faire des heures gratuitement en plus. C'était détestable comme ambiance. L'image qu'on donne de l'intérim, la liberté, les intérimaires souriant et cool... ce sont des vastes couillonnades. Après, ça dépend de ce que la personne cherche, ça peut très bien lui convenir. Mais il y a des jours où on t'envoie à Gand et on te paie 8 euros pour le trajet. Je vais ou demain chef ? ah demain tu vas à Mons. Comment ? tu dois être là à 9h15 précise et tu dois partir à 18h30 précise. Ben tu n'y vas pas en train. Et donc tu vas avec ta voiture en te disant ; c'est bon pour une fois. Puis c'est 3x /semaine. Et tu vas voir ton patron, il te dit que c'est la loi, je te paie 8 euros soit content. J'avais fait le compte de combien j'étais payé à l'heure... j'étais payé 7euros de l'heure transport compris. A ce prix-là, je vais faire la manche. Par rapport à un petit employé, lui il a une sécurité. Tu as ton job, ton contrat, tes congés, etc... et puis il y a toujours du stress avec l'intérim. Si je prends mes congés d'intérim, c'est bien... mais après on te dit qu'on n'est pas sûr de te reprendre parce que tu reviens le 20 aout et on redémarre le 15 donc on va peut-être prendre quelqu'un 5 jours et le garder. J'ai vu des gars qui revenaient de vacances le 15 pour garder leur job. Donc pour moi, l'intérim c'est bien avant 25 ans, pas plus de 6 mois. De manière temporaire quoi. Comme c'était présenté à l'époque. Je me souviens il y a 30 ans aux débuts de l'intérim, vers les années 90, c'étaient juste des petits jobs en cas de coups durs pour le patron qui a besoin de boulot. Pour se former c'est pas mal, tu vois différents secteurs. Mais maintenant c'est devenu un travail fixe, régulier, intérimaire. Quel est votre métier ? intérimaire. Tu es un sous-homme au niveau de l'emploi. Ce n'est pas évident.

- **En ce qui concerne les accidents de travail, est ce que vous y avez déjà été confronté ou connaissez quelqu'un à qui c'est arrivé ? et comment ça s'est passé ?**

Oui. Ça c'est bien passé. C'était même un accident grave, une blessure à l'œil. Ça c'est bien passé car les patrons se rendent bien compte qu'il ne faut pas trop déconner. Je crois même que la boîte d'intérim était intervenue positivement. Enfin, pour l'intérimaire. En disant de faire attention, comment c'est possible de se blesser à l'œil au boulot ?

- **Ils avaient défendu l'intérimaire ?**

Oui ils l'avaient défendu. C'est la seule fois que j'ai connu ça. Je viens de penser que je ne t'ai pas parlé de ça. J'ai travaillé dans le bâtiment. J'étais assistant géomètre pendant 3 ans. donc des intérimaires la bas j'en ai vu des milliers parce que j'allais sur différents chantiers ou il y avait parfois 200/300 personnes. Il y a un autre problème ce sont les intérimaires d'origine étrangère. Il y a énormément à dire la dessus. Il y a des pauvres gars logés dans des cahutes, des caravanes qui doivent payer un loyer mais c'est autre chose. Mais pour revenir au accidents de travail, c'est bien suivi.

- **Si vous deviez définir la cause des accidents de travail ?**

L'inexpérience des travailleurs. et c'est normal. Si tu fais 3 missions sur la semaine c'est normal que tu ne sois pas formé pour les missions. D'où aussi un problème d'âge. Parce que bon, en vieillissant, tu es moins souple au niveau mental et tu as plus de mal à t'acclimater et te faire à une nouvelle façon de travailler. Souvent on prend des intérimaires jeunes. Les patrons ne vont pas prendre un gars de 50 ans en tant qu'intérimaire. Ni sous contrat, quand tu as plus de 50 ans et que tu n'as pas de diplôme, c'est l'enfer. Tu ne travailles plus. Question de salaire, ce n'est pas avantageux pour les employeurs, ils y gagnent plus à engager des jeunes. Si les personnes de 50 ans se tournent de plus en plus pour être indépendants, ce n'est pas par choix. C'est parce qu'ils ne trouvent rien d'autre. C'est la seule façon de retrouver un job, un petit salaire et un peu de dignité. Car le boulot c'est quand même 1/3 de ta journée. Retrouver une place dans la société. Sans job tu as l'impression d'être une sous merde.

- **Lorsque vous travailliez en tant que consultant dans une agence d'intérim, comment se passait la surveillance de santé des intérimaires ?**

Alors, ce n'était pas moi qui m'occupait de ça mais je me souviens que pour les postes où il y avait des risques, les postes plus manuels, les intérimaires devaient tous les X temps aller à la visite médicale pour voir s'ils étaient aptes à travailler à ce poste. Je ne connaissais pas le fonctionnement exact mais je ne pense pas que c'était pris à la légère.

- **Quelle serait pour vous la définition d'un emploi de qualité ?**

C'est un peu l'inverse de l'intérim en soi... en intérim, tu n'as pas de sécurité, tu ne sais pas te projeter dans l'avenir. Alors que sous contrat fixe, c'est différent, tu as toute une sécurité derrière.

Entretien n°9

- Pouvez-vous vous présenter en quelques mots ?

Je m'appelle S.D., j'ai 31 ans. J'ai terminé mes études l'année passée, j'ai repris un bachelier en comptabilité-fiscalité. Je suis depuis le 15 mars en mission intérim via star people à l'UCM à Wierde. J'ai mon dernier jour demain car j'ai signé un CDI au SPW de Jambes, aussi dans la comptabilité.

- Avant ça, avez-vous déjà travaillé comme intérimaire ?

J'ai déjà fait une mission de 2 mois comme ouvrière de production à l'atelier protégé de Beauraing. C'était travailler sur une ligne de production pour les kinder, les chocolats. C'était en 2014-2015. Et sinon ici en comptabilité à l'UCM.

- Était-ce un choix de votre part de vous tourner vers l'intérim ?

En fait, ce qui a eu c'est qu'avec le Covid, comme j'ai eu ma dernière année en bachelier l'année passée, je n'ai pas pu faire mon stage. J'ai fait à peine 3 semaines puis ça a été interrompu. Donc je n'avais pas d'expérience en comptabilité donc quand j'ai été diplômée en septembre 2020, à chaque fois que je postulais, étant donné que je n'avais pas fait de stage, ça m'a mis un frein énorme pour trouver un travail. J'ai postulé suite à une offre d'emploi de l'UCM et ils m'ont recontacté pour voir si je voulais bien faire une mission intérim pour du renfort. Et je me suis dit, pourquoi pas comme première expérience. Ça a été une très belle expérience pour une première.

- Avez-vous vu des différences lors de vos 2 missions intérim ?

Oui, au niveau revenu. Étant donné qu'ici je suis en statut employé, les barèmes sont différents. Je gagne plus maintenant qu'en tant qu'ouvrière. En tant qu'ouvrière, je pense que j'étais à plus ou moins 50 euros par jour avec les frais de déplacement inclus. Ici, je gagne environ 30 euros en plus par jour. Donc c'est plus intéressant.

- Lors de votre arrivée en tant qu'ouvrière, avez-vous bien été informée de tous les risques, avez-vous eu une formation, fiche de poste ?

Une formation, non. Mais quand je suis arrivée, on m'a montré où j'allais travailler, on m'a donné un tablier (charlotte, etc.) étant donné que c'était dans l'alimentation. Donc ça, ça a été nickel. Comme sur la ligne de production, il y a des ouvriers qui travaillent là depuis des années, il y a des moniteurs qui passent régulièrement pour surveiller si la ligne tourne bien, s'il n'y a pas de problèmes. On apprend vraiment sur le tas. Après c'étaient des choses relativement

faciles, étant donné que les tâches étaient répétitives. Et pour les risques, on m'a juste dit de faire attention, rien de plus.

- **Avez-vous reçu une fiche de poste décrivant votre poste et les risques ?**

Oui il me semble que je la recevais avec mon contrat.

- **Vos missions ont-elles été reconduites plusieurs fois ou avez-vous eu un contrat de 2 mois ?**

J'ai d'abord fait 3 semaines en octobre. Puis je n'ai plus rien eu jusqu'au mois de décembre. Au mois de décembre, j'ai fait 2 semaines. Puis je n'ai plus rien eu. Puis j'ai recommencé les 3 semaines de février. Il y a donc eu des moments où j'étais en attente.

- **Avez-vous été bien informée de tous vos droits en tant qu'intérimaire, toutes les choses à faire en cas de maladie , etc. ?**

Oui, quand on signe un contrat, ils envoient bien souvent par mail une fiche explicative, soit en version papier, soit par mail. Dessus, il y a un récapitulatif, comme une fiche de renseignement qui explique les choses à faire en cas d'absence, le fait qu'il faut remettre son certificat dans les 48h, qu'il faut prévenir l'agence. C'est vrai qu'à ce niveau-là, il y a chaque fois une fiche informative qui est jointe. Pour l'UCM ça a été pareil. Même au niveau des assurances, des frais de déplacement, etc. comme quoi on est couvert pour le trajet pour se rendre au travail.

- **Avez-vous trouvé ça utile ?**

Oui, après j'ai lu à titre d'information. Maintenant, je n'ai pas été dans le cas. Je n'ai pas raté un seul jour.

- **Avez-vous déjà été victime d'accident de travail en tant qu'intérimaire ?**

Moi non.

- **Avez-vous déjà eu des contacts avec les syndicats dans les entreprises où vous avez été intérimaire ?**

Non, pas du tout.

- **Quel est votre avis sur la protection sociale en tant qu'intérimaire ?**

Dans mon cas, je paie des cotisations syndicales. Donc si j'avais un problème, je me dirigerais plus vers mon syndicat pour avoir une assistance juridique. Sinon, oui au niveau sécurité sociale on a quand même une bonne sécurité sociale. Déjà au niveau des transports pour se rendre sur le lieu de travail, ça fait partie d'une sécurité. Je pense qu'il y a quand même des choses mises en place que je ne connais peut être pas, qui nous offrent une sécurité quand même.

- **Avez-vous eu droits à des avantages (chèques repas, primes) ?**

Oui, pour les deux. En tant qu'ouvrière de production, j'avais des chèques repas de l'ordre d'environ 5 euros par jour. Ici à l'UCM, le statut ouvrier/employé change vraiment. J'ai des chèques repas de 8 euros par jour en plus de mon salaire. Et encore, ici je suis engagée en tant qu'aide comptable et pas comptable.

- **Avez-vous déjà eu des primes ?**

Je pense qu'en tant qu'ouvrière j'avais eu une prime, qui n'était pas énorme étant donné que je n'avais pas travaillé 6 mois de l'année, c'était par interruption. Mais il me semble que j'avais eu quand même une prime de 200 ou 300 euros.

- **Quel serait pour vous un emploi de qualité ?**

Un emploi où on a une certaine sécurité. Au niveau contrat, une fonction bien définie. La rémunération peut jouer aussi. La rémunération ne vient pas en premier lieu pour moi. Le plus important, c'est la sécurité.

- **Que serait pour vous un emploi précaire ?**

Un emploi de type ALE. Au départ, on m'avait convoqué à l'ALE et ça m'ennuyait un peu d'aller travailler pour 4,10 de l'heure. Je dirais qu'il y a quand même un minimum au niveau du salaire. Même si c'est en plus du chômage, ce n'était pas très motivant.

- **Principale qualité et principal défaut du travail intérimaire ?**

Dans l'intérim, on doit pouvoir s'adapter facilement. Moi en tant qu'ouvrière de production, je n'avais aucune expérience. Je ne connaissais pas ce secteur-là. Je suis arrivée là-bas, j'ai du apprendre directement. Donc il faut être débrouillard pour être intérimaire. Une qualité serait que l'intérim peut servir de période d'essai.

Un défaut serait que le fonctionnement de l'intérim, on peut mettre fin au contrat comme ça. Si le patron ne vous veut plus, c'est assez facile de mettre fin au contrat. L'inconvénient c'est vraiment au niveau de la stabilité, on ne sait pas de projeter, etc. c'est un peu dur. On avance avec une épée de Damoclès au-dessus de la tête. Mais d'un côté, là par exemple on m'a sonné pour signer un CDI à Jambes, étant donné que je suis actuellement en intérim, j'ai pu téléphoner à l'UCM en leur disant que fin du mois, j'arrêtais de travailler avec eux tandis que si j'avais signé un contrat avec eux, j'aurais peut-être du faire un préavis ou refuser l'emploi de l'autre côté. Donc il y a du pour et du contre.

Donc le défaut principal, c'est vraiment le fait de ne pas savoir si le lendemain on sera encore pris. C'est l'insécurité quoi.

Entretien n°10

- **Pouvez-vous vous présenter ?**

Je m'appelle W.S., j'ai 28 ans je suis indépendant. Je suis néerlandophone je m'excuse d'avance si je ne m'exprime pas parfaitement par moment.

- **Durant combien de temps avez-vous été intérimaire ou depuis combien de temps êtes-vous intérimaire ?**

Au total, j'ai été intérimaire durant plus ou moins 2-3 ans. J'ai fait différents petits jobs depuis mes 18 ans jusqu'à mes 25 ans. Maintenant je suis indépendant. J'ai toujours fait des jobs manuels.

- **Pourquoi vous êtes-vous tourné vers l'intérim ?**

Ce n'était pas vraiment une volonté de ma part de choisir l'intérim en particulier. J'avais besoin d'argent pour vivre tout seul et payer mes études, je n'avais pas des connaissances qui pouvaient toute de suite m'offrir un emploi. L'intérim m'a permis de faire un premier pas dans le monde du travail et d'acquérir des compétences et de l'expérience.

- **Avez-vous trouvé un job fixe via l'intérim ou est-ce variable ?**

Oui, plusieurs fois.

- **En tant qu'intérimaire, avez-vous été correctement informé des démarches à faire en cas de maladie, accident de travail, etc. ?**

Oui, j'ai été plutôt bien informé à ce niveau-là.

- **Que pensez-vous de la période d'essai de 3 jours toujours active pour les contrats intérimaires ?**

Personnellement, je trouve que c'est une bonne chose. Je trouve que cette période d'essai est nécessaire tant pour l'employeur afin de voir les compétences du travailleur, mais aussi pour le travailleur, voir si ça lui plait et si l'entente entre lui et le patron est bonne, s'ils se comprennent et peuvent travailler ensemble.

- **Au sein de la loi, nous retrouvons souvent le principe d'égalité de traitement (que ce soit au niveau des conditions de travail, santé et sécurité, ou rémunération, accès aux infrastructures, etc.), trouvez-vous que ce principe est respecté ? oui, non, exemples ?**

Oui, je connais ce principe. Et personnellement, je n'ai jamais eu le sentiment d'être traité de façon 'moins égale'. J'étais considéré comme les autres travailleurs

- **Trouvez-vous que les travailleurs intérimaires sont assez informés de leurs droits en tant qu'intérimaire ? par exemple au niveau de la rémunération, des avantages ou autre ?**

Non pas vraiment.

- **Lors de votre arrivée à votre nouveau poste en tant qu'intérimaire, avez-vous été correctement informé des risques liés à ce poste ? avez-vous reçu une formation ? un accueil correct ? des vêtements de travail si nécessaire ?**

Pour les risques, presque jamais. J'étais souvent lâché dans le bain, on n'a pas souvent pris le temps de m'informer des risques liés aux postes. J'étais généralement formé quelques heures mais de manière informelle. Puis j'apprenais sur le tas. Ca dépendait des boulots. J'ai probablement dû recevoir une fiche de poste dans la farde du bureau d'intérim, à ce point on ne sait pas vraiment ce qu'on signe et à quoi ça sert. Je trouve qu'on devrait nous expliquer pourquoi on signe cela et prendre le temps de nous faire comprendre les enjeux liés à une bonne information. Et pour l'accueil correct : oui et non : gentil et accueillant mais jamais avec une bonne explication des risques et dangers. Les vêtements de travail, pour les jobs où c'était requis, oui je les recevais.

- **Avez-vous déjà été victime d'un accident de travail en tant qu'intérimaire ? si oui, comment cela s'est-il passé après l'accident (au niveau des démarches, etc.) ?**

Non

- **Ou connaissez-vous un intérimaire en ayant été victime ?**

Oui, j'ai travaillé comme consultant dans un bureau d'intérim pendant 1 an et il m'est arrivé d'entendre des intérimaires qui en ont été victimes.

- **Selon vous, quelles sont les causes principales des accidents de travail des intérimaires ?**

Pour moi, c'est du à un manque d'explication à l'accueil, au premier jour du nouveau job. On lâche un peu les intérimaires dans le bain alors qu'ils ne connaissent pas le métier.

- **Que feriez-vous pour minimiser au maximum les risques d'accidents de travail chez les intérimaires ?**

Premières 4 heures : non payés (ni au bureau d'intérim, ni à l'employé), comme ça le chef ne se sent pas pressé de bien expliquer les nécessités. Le travailleur prendrait ainsi le temps de se familiariser avec son nouveau job.

- **Etiez-vous/ êtes- vous satisfait de votre rémunération en tant qu'intérimaire ?**

Oui et non. La rémunération était établie selon la commission paritaire de l'endroit où je travaillais. Mais les employeurs arrivent à être créatifs à ce niveau-là. Ils nous attribuent des postes où on est payé moins comme « assistant Horeca », « plongeur », « sous-chef » mais en fait, on fait le boulot d'une personne plus qualifiée au final. Je trouve aussi que les frais de transport devraient être remboursés pour l'aller ET le retour (non seulement pour 1 déplacement, il est logique d'en faire 2 pour aller au travail et rentrer chez soi ...).

- **Connaissez-vous le principe d'égalité de rémunération qui consiste à donner au travailleur intérimaire une rémunération égale à celle qu'il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les termes d'un contrat fixe ? Selon vous, est-il respecté ?**

Oui et je pense que c'est assez bien respecté en général.

- **Savez-vous que depuis 2020, en tant qu'intérimaire, il est possible de voter aux élections sociales dans l'entreprise utilisatrice à partir d'une ancienneté de 3 mois ? qu'en pensez-vous ?**

Non je ne le savais pas. C'est ridicule qu'un 'nouveau' aie autant à dire que quelqu'un qui y travaille depuis 25 ans ...

- **Pensez-vous que les travailleurs intérimaires devraient pouvoir être élus dans l'entreprise utilisatrice ?**

Non, je ne pense pas que ça soit vraiment utile.

- **Selon vous, quelle est la vision des syndicats vis-à-vis de l'intérim ? bonne, mauvaise, pourquoi ?**

Bonne : les syndiqués peuvent rester où ils sont et doivent encore moins faire que maintenant parce que leur travail est repris par les intérimaires et ils ne peuvent pas être virés.

- **Pensez-vous que les intérimaires sont suffisamment protégés en termes de protection sociale ? (par exemple, au niveau salaire garanti, maladie, droit au chômage, etc.)**

Non. Salaire garanti ça n'existe pas en intérim, pas dans la réalité en tout cas, maladie aussi il faut déjà être un certain temps chez un employeur et puis ne pas tomber malade plus de X jours ou on ne reçoit plus rien. En plus tomber malade sous intérim signifie quasi toujours la perte du travail. En même temps : très logique pour un employeur.. pourquoi payer pour quelqu'un qui

ne maîtrise pas encore son travail du coup investir, c'est un frais, et en plus il n'est même pas au boulot...

- **Que faudrait-il améliorer selon vous ?**

Rendre l'engagement des employés plus facile, les contrats avec les bureaux d'intérim sont souvent à 120 jours, mais autant pouvoir les virer plus facilement : comme ça il y a moins de risque pour les employeurs et les bons travailleurs seront repris plus vite alors que les mauvais seront virés plus vite.

- **Qualifieriez-vous le travail intérimaire d'emploi de qualité ?**

Non.

- **Pour vous, qu'est-ce qu'un emploi de qualité ?**

Il faut une certaine maîtrise du travail qu'on ne peut simplement pas obtenir en 6 mois. Selon des études on coûte de l'argent à notre employeur jusqu'à 2 ans après l'engagement, ça diffère entre les secteurs et fonctions bien sûr. Un emploi de qualité c'est un emploi où tout est mis en place pour que les conditions soient les meilleures possible et faire du bon boulot.

- **Que signifie « précarité d'emploi » pour vous ?**

Un emploi qui ne nous permet pas de vivre dignement, mauvaises conditions de travail, sous-payé...

- **Quelle est la principale qualité et le principal défaut du travail intérimaire pour vous ?**

Pour les employeurs ce qui est bien c'est que c'est facile de tester beaucoup de gens. Et pour les travailleurs, ils peuvent aller dans plusieurs entreprises et voir ce qui leur plait. Le défaut serait l'incertitude liée à ce travail.

