



EN RÉSUMÉ

- 1 Vous devez signer votre contrat de travail avant de commencer à travailler !
- 2 Un tel contrat doit être établi pour chaque (nouvelle) mission intérimaire concrète.
- 3 En l'absence de contrat de travail, on considère parfois que vous disposez d'un contrat verbal à durée indéterminée avec les droits correspondants.
- 4 Votre contrat précise toujours les parties concernées, vos qualifications professionnelles, vos conditions de travail et salariales, la période d'essai et le motif de la mission intérimaire.
- 5 Une période d'essai de trois jours maximum ne peut être prévue que lors du premier contrat avec le même utilisateur.

E.R. : Geoffrey Goblet - Rue Haute 26-28 - 1000 Bruxelles

PLUS D'INFOS



Les intérimaires doivent être traités comme des travailleurs à part entière mais pour cela, il est important de connaître ses droits.

Vous tenez entre les mains une des fiches réalisées par la FGTB pour vous aider à y voir clair.

FGTB

Intérim

Ensemble, on est plus forts



Rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles



info@fgtb-interim.be



www.droitsdesinterimaires.be



droitsdesinterimaires



fgtbinterim



company/fgtb-intérim

INTÉRIM

CONTRAT DE TRAVAIL

QU'Y RETROUVE-T-ON ?



FGTB

Intérim

Ensemble, on est plus forts

Toute mission intérimaire commence par un contrat de travail. Il ne s'agit pas d'une simple formalité. Sans contrat, vous ne savez pas où vous en êtes, quelles sont les tâches que vous devez accomplir et quel est votre salaire.



TOUT COMMENCE AVEC UN BON CONTRAT!

1 Pourquoi signer un contrat ?

Chaque fois que vous effectuez une mission d'intérim, un contrat de travail doit être établi. Pour un jour, une semaine, un mois ou plus.

C'est important de signer le contrat de travail avant que vous ne commenciez à travailler ! Seul un contrat de travail signé donne droit à un salaire garanti en cas de maladie, par exemple.

La signature du contrat de travail peut se faire par voie électronique, mais elle peut aussi se faire par écrit au bureau d'intérim. Veillez toujours à conserver ce contrat.



De plus en plus d'agences d'intérim travaillent avec une application pour smartphone. Une promesse ou une confirmation de travail ou de mission n'est pas un contrat de travail.

2

Et si le contrat n'a pas été signé à temps ?

L'agence d'intérim doit s'assurer que le contrat puisse être signé à temps. Si ce n'est pas le cas, on suppose dans certains cas que vous avez un contrat de travail à durée indéterminée. Et dans ce cas, vous avez droit à un préavis ou à une indemnité quand l'agence d'intérim vous licencie. En outre, vous pouvez décider d'arrêter de travailler, dans un délai de sept jours. Vous ne devrez alors ni préavis ni indemnité.

3

Que doit mentionner le contrat de travail ?

Le contrat de travail contient de nombreuses informations, tant sur vous-même (nom, adresse, numéro de registre national) que sur l'agence d'intérim et l'utilisateur (c'est-à-dire l'entreprise où vous travaillez).

Toutes les conditions de travail et salariales doivent également être mentionnées. Le salaire brut, la fonction et le poste de travail, les heures de travail hebdomadaires, les primes d'équipes et autres, la durée du contrat, ...

Tout comme le motif du travail intérimaire, par exemple le remplacement d'un travailleur fixe, le surcroît temporaire de travail, l'insertion, etc.

4

Existe-t-il une période d'essai ?

Une période d'essai de trois jours maximum ne peut être prévue que lors du premier contrat pour la même fonction avec le même utilisateur. Cela doit être indiqué dans le contrat. Si votre premier contrat est un contrat

journalier, la période d'essai ne s'appliquera qu'à ce contrat. C'est-à-dire 1 jour.

Pendant la période d'essai, l'agence d'intérim et vous-même pouvez mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

5

L'entreprise où je travaille est-elle autorisée à organiser des tests ?

L'entreprise dans laquelle vous travaillerez peut tester vos connaissances et vos compétences. Toutefois, il existe deux règles claires :

- Ces tests ne peuvent pas être anormalement longs. C'est à vous de juger si une durée est trop longue ou non. En général, une heure ou deux au maximum suffisent.
- Les tests ne doivent pas être du travail effectif. Par exemple, si l'on vous fait travailler seul pendant une heure à la réception ou sur une chaîne de production, il ne s'agit pas d'un test mais simplement de travail. Ils doivent alors vous payer pour cela aussi.

BESOIN D'AIDE ?



Vous avez des questions ou des incertitudes concernant votre contrat ? Contactez votre délégué FGTB sur le terrain ou rendez-vous au bureau FGTB de votre région.