

RECOMMANDATION N°60 – MINISTÈRE DU TRAVAIL

NON-RESPECT DES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIÈRE DE RENOUELEMENT D'UN CONTRAT DE MISE À
DISPOSITION D'UN TRAVAILLEUR INTÉRIMAIRE

L'Ombudsman a été saisi par un réclamant qui ne comprenait pas pour quelle raison les indemnités de chômage lui avaient été refusées. Selon l'ADEM, il ne remplissait pas la condition de stage prévue à l'article L.521-6 du Code du travail. En vertu de cet article, il faut avoir travaillé pendant au moins 26 semaines (182 jours de calendrier) au cours des douze mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi.

L'ADEM indiquait que le réclamant n'avait travaillé que 21 semaines au cours de la période de référence.

Le réclamant expliquait qu'il travaillait pour une société de travail intérimaire qui le mettait à disposition de la même société cliente pendant presque un an. Il n'aurait pas toujours travaillé pendant tout le mois, mais il estimait néanmoins remplir la condition de stage.

Lors de l'instruction du dossier, il s'est avéré que la société de travail intérimaire n'a affilié le réclamant que pour les jours effectivement travaillés et l'a désaffilié même pour les jours de repos.

Cette façon de procéder de la part de la société de travail intérimaire entraînait non seulement que le réclamant ne disposait pas de couverture sociale pour les jours de repos, mais encore qu'il était privé de son droit aux indemnités de chômage.

L'Ombudsman a discuté de cette problématique avec l'ADEM qui à son tour l'a signalée au Ministère du travail et de l'emploi.

En effet, la pratique de n'affilier des salariés que pour quelques jours et de renouveler le contrat tous les quelques jours est discutable. Un contrat de mission est d'abord un contrat de travail et doit, en tant que tel, respecter les règles du Code du travail, notamment les suivantes :

„Art. L. 131-9.

Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article L. 131-8.

Le principe du renouvellement et les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat. »

Le fait de conclure des contrats pour quelques jours, de préférence du lundi au vendredi, n'est certainement pas conforme à l'esprit de la loi et contraire à l'article L. 131-11 :

« A l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

1. en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
2. en cas d'exécution de travaux urgents;
3. en cas de contrat saisonnier;
4. en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;

5. en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission;
6. en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.»

Le refus des indemnités de chômage par l'ADEM était malheureusement justifié, puisque le réclamant ne cumulait pas assez de jours d'affiliation obligatoire.

Mais, sur base des discussions avec l'Ombudsman et l'ADEM, le réclamant a contacté son ancien employeur, la société de travail intérimaire, et l'a rendu attentif au fait que sa manière de procéder n'était pas conforme à la législation. Après plusieurs discussions, l'employeur a été d'accord pour rectifier les affiliations du réclamant, afin de se conformer au moins en partie à la législation.

La rectification des affiliations a finalement permis au réclamant de bénéficier des indemnités de chômage.

Compte tenu de la problématique rencontrée, l'Ombudsman recommande au Ministère du Travail de bien vouloir rappeler à tout entrepreneur de travail intérimaire les dispositions applicables en matière de renouvellement d'un contrat de mise à disposition et de s'assurer, pour autant que possible, de leur respect.