|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Safety Culture Ladder NEN** | | | |
| Numéro de décision : | 2024-05 |  |  |
| Objet : | détermination du nombre de journées de travail en audit pour une agence d'intérim/de détachement | | |
| Date : | 17-02-2025 |  |  |
| Mise en œuvre : | publication sur le site web, dans la norme et le schéma de certification SCL 2.0 | Date d’entrée en vigueur : | à partir du 1er juillet 2025 |

Contexte ;

Pour déterminer la durée de l'audit, le schéma de certification comprend des tableaux de journées de travail sous « 7.4 Tableau des journées de travail de certification ».

Une étude de cas a été présentée lors de la Consultation d'harmonisation sur le mode d’utilisation de ce tableau de journées de travail par une agence d'intérim.

La question était la suivante :

*Les employés intérimaires/détachés doivent-ils être inclus dans le calcul des journées de travail ou seul le personnel de bureau de l'agence d’intérim est-il pris en compte ?*

Cette question a été traitée le 4 décembre, lors de la réunion du CdE de la SCL.

Prise en considération ;

Le CdE reconnaît que le schéma de certification actuel ne fournit pas suffisamment d'indications sur la façon dont le tableau des journées de travail doit être utilisé dans le cas d'une agence d'intérim.

Parallèlement, il souhaite qu'il n'y ait pas de distinction entre une agence d'intérim et une agence de détachement en ce qui concerne les journées de travail.

La « définition » d'une agence d'intérim et d'une agence de détachement, ainsi que les différences entre les deux, sont précisées dans l’annexe. L'essentiel de la différence réside dans le type de contrat que reçoivent les employés intérimaires/détachés.

Décision :

Le CdE de la SCL a pris la décision suivante :

Les principes suivants doivent être appliqués pour déterminer le nombre de journées de travail nécessaires à un audit, dans le cas d’une agence d'intérim/de détachement :

1. Dans le cas d’une agence d'intérim :  
   Lors de la détermination du nombre de journées de travail pour l’audit, il faut aussi bien tenir compte du personnel de bureau que du nombre d'employés travaillant pour l'agence d'intérim au moment de l'audit (qui peut donc être différent du nombre d'employés inscrits auprès de l'agence d'intérim).
2. Dans le cas d’une agence de détachement :  
   Lors de la détermination du nombre de journées de travail pour l’audit, il faut aussi bien tenir compte du personnel de bureau que du nombre d'employés au service de l'agence de détachement au moment de l'audit (qui peut donc être différent du nombre d'employés effectivement détachés).

Les conditions suivantes sont alors posées :

1. le nombre d’employés à interroger dans une agence d'intérim doit être représentatif de la situation « normale » (au cours d'une année civile) de l'organisation d'intérim. L'OC doit le vérifier avant l'audit.
2. Les entretiens avec les employés intérimaires/détachés doivent se dérouler au siège de l'agence d'intérim/de détachement (et donc pas sur le lieu où ils travaillent au moment de l'audit).
3. L'agence d'intérim/de détachement est responsable du personnel qu'elle place/détache. Elle doit « intégrer » au niveau du donneur d’ordre les employés qui s’inscrivent chez elle/qu’elle embauche.

Lors d'un audit, les éléments suivants doivent être vérifiés, au moyen de plusieurs entretiens :

* si et comment cette « intégration » a été effectuée par l’agence d'intérim/de détachement ;
* si les employés ont compris l’essence de « l’intégration » et peuvent indiquer ce que cela signifie en pratique au niveau de leurs activités.

Cela s’applique également aux employés intérimaires/détachés qui sont affectés/détachés à un poste de direction.

- comment ce qui est appris lors de « l’intégration » est également maintenu dans le temps.

La date d'entrée en vigueur de cette décision est le 1er juillet 2025.

Si l’OC a déjà reçu une mission d'une agence d'intérim ou de détachement pour effectuer un audit pour la SCL, où des principes différents de ceux actuellement décidés par le CdE sont appliqués, un « travail de réparation » devra alors être effectué lors de la 2e année de l’audit de suivi. En année 2, un audit devra être réalisé conformément à la décision prise par le CdE de la SCL.

**Annexe à la décision 2024-05**

*Qu'est-ce qu'une agence d’intérim ?*

Une agence d’intérim est une entreprise intermédiaire sur le marché du travail. Elle sert de médiateur entre les personnes qui recherchent un travail (temporaire) (l’employé intérimaire) et les entreprises qui ont (temporairement) besoin de personnel (le recruteur).

Un employé intérimaire travaille sur la base d'une mission et l'agence d’intérim agit uniquement comme intermédiaire entre l’employé intérimaire et le donneur d'ordre. Dans le cadre d'un contrat d'intérim, l’employé intérimaire n'est payé que pour les heures qu'il a effectuées. Et une fois la mission terminée, il n’est plus rémunéré. Une personne sous contrat d’intérim n’a donc pas la garantie salariale dont bénéficie une personne ayant un contrat de détachement.

*Qu'est-ce qu'une agence de détachement ?*

Une agence de détachement est une entreprise qui embauche des personnes pour travailler temporairement dans d'autres entreprises ou organisations, moyennant une rémunération.

Un professionnel détaché ou intérimaire est sous contrat auprès d’une agence de détachement. Il s'agit d'un contrat horaire permanent, dans le cadre duquel l’agence rémunère le salarié détaché. L'agence de détachement fournit les missions. Lorsqu’une mission est terminée et qu’aucune autre n'est en cours, le salarié détaché continue à être rémunéré et son contrat est maintenu. Dans ce cadre, l'agence de détachement verse le salaire.

*Quelle est la différence entre le détachement et l'intérim ?*

Le détachement offre un contrat permanent auprès d’une agence de détachement, avec rémunération entre les missions. L'intérim signifie un travail sur la base d'un contrat de travail temporaire, avec moins de sécurité.

Le détachement et l'intérim présentent trois différences principales :

- Forme de contrat (contrat permanent ou contrat d'intérim)

- Type de mission (spécialisée ou générale)

- Durée de la relation (relation de travail à long terme ou à court terme)