

A V I S N° 1.972  
-----

Séance du mardi 23 février 2016  
-----

Travail intérimaire - Suivi de l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 - Règle des 48 heures

x                    x                    x

2.259/1-1

## **A V I S N° 1.972**

---

Objet : Travail intérimaire - Suivi de l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 - Règle des 48 heures

Faisant suite à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 du précédent gouvernement, les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail ont conclu, le 23 janvier 2012, un accord de principe sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord comporte quatre volets :

- une adaptation de l'information et du contrôle ;
- un encadrement des contrats journaliers ;
- une suppression par phase de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire ;
- l'introduction et un encadrement d'un motif d'insertion.

L'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 et la convention collective de travail n° 108 sur le travail temporaire et le travail intérimaire du 16 juillet 2013 donnent suite aux volets information/contrôle, contrats journaliers et motif insertion.

Pour ce qui concerne la suppression par phase de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire, le présent avis donne suite à l'accord de principe susvisé.

Sur rapport de la Commission travail temporaire, chargée de l'examen de cette question, le Conseil a émis, le 23 février 2016, l'avis unanime suivant.

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. RÉTROACTES**

A. L'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2011 du précédent gouvernement indique qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seront prises, d'une part, en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire et d'autre part, en vue de simplifier et de moderniser la réglementation sur le travail temporaire.

Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs représentés au sein du Conseil ont conclu un accord de principe le 23 janvier 2012 sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel du travail intérimaire. Cet accord comporte quatre volets :

- une adaptation de l'information et du contrôle ;
- un encadrement des contrats journaliers ;
- une suppression par phase de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire ;
- l'introduction et un encadrement d'un motif d'insertion.

L'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 et la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 sur le travail temporaire et le travail intérimaire donnent suite aux volets information/contrôle, contrats journaliers et motif insertion.

En ce qui concerne la suppression de la règle des 48 heures pour le constat des contrats de travail intérimaire, cet accord de principe prévoit de travailler en deux phases :

- la suppression de la règle des 48 heures d'ici la fin 2014 pour les contrats de travail intérimaires journaliers successifs, dans la mesure où le constat du début de la mission est rendu possible via une communication électronique ;
- la suppression de la règle des 48 heures pour l'ensemble des contrats de travail intérimaire dès que le recours au contrat de travail électronique sera généralement utilisé/applicable dans le secteur du travail intérimaire.

B. Dès l'adoption de l'avis n° 1.807, le Conseil, comme il s'y est engagé au sein de ce dernier, a débuté ses travaux quant à la première phase susvisée, en étroite collaboration avec l'ONSS et en particulier en ce qui concerne le constat du début de la mission de travail intérimaire par le biais d'une communication électronique.

Les pistes qui ont été développées dans le cadre de ces travaux sont :

- l'application Dimona-mobile qui permet depuis lors à un employeur de déclarer ses travailleurs à l'ONSS au départ d'un smartphone ;
- l'application interim@work, qui, sur le modèle de l'application student@work, permettra aux travailleurs intérimaires de consulter en ligne les déclarations (Dimona) effectuées par leurs employeurs, les entreprises de travail intérimaires, auprès de l'ONSS.

Dans le même temps, le Conseil a examiné le cadre légal applicable au contrat de travail électronique (seconde phase) et en particulier celui relatif à la signature électronique.

C. La question s'est toutefois rapidement posée de l'opportunité d'encore distinguer, ou non, les deux phases susvisées, de les traiter ensemble ou d'accéder directement à la seconde phase.

Le Conseil, au cours de ses travaux, a constaté que divers éléments doivent être réglés avant de rendre le recours au contrat de travail électronique généralement utilisé/applicable dans le secteur du travail intérimaire. Compte tenu de l'intention du Conseil de faire entrer en vigueur l'application interim@work au moment où le contrat de travail intérimaire électronique sera généralement utilisé/applicable dans le secteur intérimaire, à la demande du Bureau du Conseil, une lettre a été adressée à l'ONSS pour lui demander de reporter l'entrée en vigueur de cette application (lettre du 30 juin 2015).

Au fil de ses travaux, le Conseil a ensuite convenu de plutôt travailler en une seule phase. En effet, il est apparu au cours de ses travaux que la suppression de la règle des 48 heures, même pour les contrats de travail intérimaire journaliers successifs, nécessiterait de disposer d'une solution technique pour signer valablement ces contrats de travail par voie électronique. En outre, l'instauration de contrats de travail électroniques entraîne des investissements financiers importants et il est dès lors apparu qu'il est préférable, d'un point de vue technique et économique, de travailler en une seule phase.

Tout au long de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la précieuse collaboration d'un représentant du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Il a également pu profiter de l'expertise d'un représentant du SPF Economie.

## **II. POSITION DU CONSEIL - CADRE JURIDIQUE POUR METTRE EN ŒUVRE LA SUPPRESSION DE LA REGLE DES 48 HEURES**

Pour parvenir à concrétiser l'objectif final de l'accord des partenaires sociaux du 23 janvier 2012, à savoir la suppression de la règle des 48 heures pour l'ensemble des contrats de travail intérimaires, le Conseil a constaté que deux aspects doivent être réglés concomitamment :

- une communication électronique du constat (du début) de la mission (applications Dimona-mobile et interim@work) ;
- un recours au contrat de travail électronique généralement utilisé/applicable dans le secteur du travail intérimaire, ce qui soulève la question de la signature électronique ainsi que celle de la notion « d'écrit ».

A. Quant à la communication électronique du constat du début de la mission

Le Conseil souhaite tout d'abord rappeler la mise en œuvre de la Dimona mobile et le projet interim@work, pour lequel il a demandé un report de son entrée en vigueur à l'ONSS, compte tenu de l'intention des interlocuteurs sociaux de faire entrer en vigueur l'application interim@work au moment où le contrat de travail intérimaire électronique sera généralement utilisé/applicable dans le secteur intérimaire.

Le Conseil renvoie donc aux propositions concrètes qu'il formule au sein du présent avis quant à l'adaptation de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs et en particulier, quant à la date d'entrée en vigueur des dispositions modificatives qu'il suggère, laquelle devrait également, selon le Conseil, être celle de l'application interim@work.

B. Quant aux contrats de travail électroniques (problématique de la signature électronique)

1. Passage vers des contrats de travail intérimaire électroniques

a. Avantages d'un passage vers des contrats de travail intérimaire électroniques

Le Conseil estime que le passage vers des contrats de travail intérimaire électroniques est susceptible de présenter des avantages tant pour les employeurs, à savoir les entreprises de travail intérimaire, que pour les travailleurs intérimaires concernés. Ces avantages sont notamment les suivants :

- une simplification administrative pour les entreprises de travail intérimaire notamment par la suppression de la préparation, de l'envoi et de l'archivage physique d'un volume important de documents papiers, et par conséquent, par la possibilité d'affecter du personnel à d'autres tâches...
- des facilités pour les travailleurs intérimaires pour demander à modifier, refuser ou accepter et signer leurs contrats de travail intérimaire. Ces travailleurs intérimaires peuvent également bénéficier d'une conservation sécurisée de l'ensemble de leurs contrats de travail par l'archivage sécurisé, qui doit répondre à un certain nombre de conditions légalement définies, notamment en termes de durée de la conservation ;

- le maintien des possibilités de contrôle (également par les services d'inspection) notamment par le biais de l'archivage ;
- une plus grande sécurité juridique dans le chef du travailleur intérimaire grâce, notamment, au "time stamp" ;
- une plus grande efficacité dans l'échange des informations compte tenu de la vitesse d'envoi des documents électroniques (quelques secondes versus le délai d'envoi par la poste).

b. Conditions du passage vers des contrats de travail intérimaire électroniques

1) Adaptation du cadre juridique et stabilité de celui-ci

Le Conseil estime que l'examen de la question du passage vers des contrats de travail intérimaire électroniques implique de se pencher au préalable sur deux questions complémentaires : celle de la signature électronique (et en particulier la question de l'assimilation ou de l'équivalence de la signature électronique à une signature manuscrite) et celle de la notion « d'écrit ».

a) En ce qui concerne la signature électronique

- Situation juridique actuelle

Le Conseil estime qu'il convient d'examiner si le cadre juridique actuel permet déjà, ou non, la conclusion de contrats de travail et en particulier de contrats de travail intérimaire, par la voie électronique, et si la signature électronique est, d'un point de vue juridique, considérée comme équivalente à la signature manuscrite et éventuellement moyennant quelles conditions ou modalités.

- \* Le Conseil constate que la Directive 1999/93/CE du Parlement européen et du Conseil européen, du 13 décembre 1999, sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques a été transposée en droit belge par la loi du 9 juillet 2001 fixant certaines règles relatives au cadre juridique pour les signatures électroniques et les services de certification. Le Conseil note que cette dernière loi n'a pas pour but d'imposer une forme de signature électronique, pas plus que la Directive 1999/93/CE. En effet, tant le législateur européen que le législateur belge ont plutôt eu pour objectif de permettre la conclusion de contrats par la voie électronique. A cet égard, le Conseil relève que la signature est un élément essentiel et que la signature électronique est une alternative à la signature manuscrite.

Le Conseil constate que le législateur européen prévoit deux types de signatures électroniques. La signature « qualifiée » doit répondre à plusieurs conditions strictes notamment quant aux prestataires de services qui émettent les certificats de signature électronique<sup>1</sup> et qui doivent être inscrits sur une liste de confiance. Cette signature présente donc un haut niveau de sécurité.

A côté de cette signature « qualifiée », le législateur européen prend en compte toutes les autres formes de signatures électroniques. Les systèmes de signatures électroniques non qualifiés ne sont pas pour autant des mécanismes non sécurisés. Toutefois, en cas de contestation, la lourdeur de la preuve à rapporter est importante.

Pour toutes ces signatures électroniques s'applique la « clause de non discrimination » (voir ci-dessous).

---

<sup>1</sup> Définition du Règlement 910/2014, article 3.14 : « Attestation électronique qui associe les données de validation d'une signature électronique à une personne physique et confirme au moins le nom ou le pseudonyme de cette personne. »

- \* Le Conseil constate que le Règlement européen 910/2014 du Parlement européen et du Conseil européen du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE va plus loin que la seule réglementation de la signature électronique car il concerne également le recommandé électronique, le sceau électronique, l'horodatage électronique et le volet identification électronique. Il abroge et remplace la Directive 1999/93/CE susvisée. La loi du 9 juillet 2001 devrait donc être également abrogée car la plupart des questions réglées dans la Directive et dans cette loi le sont dorénavant par le Règlement.

Le Conseil remarque que ceci n'induit cependant pas fondamentalement de changements en matière de signatures électroniques qualifiées et avancées mais le Règlement renforce le pouvoir des autorités de contrôle et assure une meilleure interopérabilité entre les moyens d'identification électroniques.

- \* Le Conseil constate que l'actuel article 8, § 2 de la loi du 24 juillet 1987 concerne le contrat de travail intérimaire signé au moyen de la signature électronique. Il prévoit en effet que « Le contrat de travail intérimaire signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail intérimaire signé au moyen d'une signature manuscrite ».

Le Conseil note que cette disposition impose l'utilisation d'une signature électronique par la carte d'identité électronique (et un lecteur de cartes) ou par un système équivalent en termes de sécurité, tels que définis par un arrêté royal. En effet, la carte d'identité électronique est l'un des systèmes de signature qualifiée.

Cependant, ces conditions de sécurité n'ont jamais été définies et précisées par le Roi. Par conséquent, la conclusion de contrats de travail intérimaire électroniques est actuellement seulement possible par le biais de la carte d'identité électronique.

- \* Par ailleurs, le Conseil rappelle s'être déjà prononcé sur la question de la signature électronique dans ses avis n° 1.586 du 19 décembre 2006 et n° 1.613 du 31 mai 2007. En particulier dans son avis n° 1.586, le Conseil a examiné le cadre juridique en vigueur à ce moment et les conditions suivant lesquelles une signature électronique peut être assimilée à une signature manuscrite.

Ainsi, l'article 1322 du Code civil, deuxième alinéa, qui concerne le droit de la preuve, dispose que pour l'application de cet article, peut satisfaire à l'exigence de signature, « un ensemble de données électroniques pouvant être imputé à une personne déterminée et établissant le maintien de l'intégrité du contenu de l'acte ».

Le Code civil impose donc deux conditions cumulatives pour assimiler la signature électronique à une signature manuscrite :

- √ le système électronique doit permettre d'attribuer/ d'imputer le document signé à une personne déterminée ;
- √ l'intégrité du document ou de l'acte signé doit être garantie c'est-à-dire qu'après sa signature, il ne peut plus être modifié.

L'article 1322 du Code civil est seulement l'expression de la « clause de non discrimination » comme le prévoit l'article 25.1 du Règlement 910/2014 susvisé (« L'effet juridique et la recevabilité d'une signature électronique comme preuve en justice ne peuvent être refusés au seul motif que cette signature se présente sous une forme électronique ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences de la signature électronique qualifiée »).

Ceci signifie que le juge ne peut écarter le document ainsi signé au seul motif que la signature est électronique mais le juge doit examiner la valeur probante de cette signature ainsi que sa validité. Ainsi, si un litige surgit, il faut, pour les signataires, que le mécanisme de signature électronique soit suffisamment sécurisé et qu'il réponde aux fonctions traditionnelles de la signature, à savoir :

- √ l'identification des signataires ;

√ l'expression de leur consentement ;

√ et, depuis l'adoption de la loi du 9 juillet 2001 susvisée, le maintien de l'intégrité du document, qui auparavant était assurée par le support papier.

La signature électronique qualifiée répond d'office aux deux conditions posées par l'article 1322 du code civil (voir également l'article 25.2 du Règlement européen 910/2014 précité : « L'effet juridique d'une signature électronique qualifiée est équivalente à celui d'une signature manuscrite ») et aux fonctions traditionnelles de la signature et est donc assimilée d'office à une signature manuscrite. Cette signature présente donc des avantages : la prévisibilité et la sécurité juridique. Ceci ne veut cependant pas dire que cette signature ne peut pas être contestée mais la preuve est difficile à rapporter. Ce type de signature peut cependant être plus lourd à mettre en œuvre.

Le Conseil remarque que pour les autres types de signatures électroniques, le juge doit, chaque fois qu'il est saisi, examiner si elles satisfont à ces deux conditions et aux fonctions traditionnelles de la signature. Ainsi, puisqu'il s'agit d'une signature électronique non qualifiée, le juge reste libre d'apprécier sa valeur probante.

Le Conseil estime que le choix du type de signature électronique pouvant être admis pour conclure un contrat de travail intérimaire valablement dépend par conséquent d'une gestion des risques et des nécessités (sécurité juridique, nécessité de protéger une partie faible..).

- Proposition de modification législative pour permettre les solutions techniques de signatures électroniques alternatives ou complémentaires à la carte d'identité électronique

Le Conseil constate que pour les contrats de travail intérimaires, les solutions techniques de signatures électroniques alternatives ou complémentaires à la signature électronique par la carte d'identité électronique doivent donc, aux termes de la législation actuelle relative au travail intérimaire, offrir des garanties de sécurité identiques ou similaires à celles offertes par la carte d'identité électronique, à savoir une signature électronique « qualifiée ». Cependant, ces conditions de sécurité n'ont jamais été définies.



Le Conseil estime toutefois qu'il convient, notamment pour une meilleure accessibilité à l'environnement électronique, de permettre d'avoir également recours à des solutions techniques alternatives à la seule signature électronique par la carte d'identité électronique. Ces solutions doivent néanmoins présenter un niveau de sécurité tel que ces signatures électroniques alternatives ou complémentaires répondent effectivement aux trois fonctionnalités pré-décrites de la signature, sans qu'il soit porté préjudice au droit de la concurrence, à la libre circulation des prestations de services et à la clause de non discrimination susvisée.

La nouvelle disposition législative à adopter doit en effet maintenir toutes les garanties qui, en droit du travail, entourent la signature des contrats de travail et être telle qu'elle ne doive pas être modifiée lors de chaque évolution technologique.

En outre, en cas de contestation, la charge de la preuve doit reposer sur l'employeur, à savoir l'entreprise de travail intérimaire, qui doit démontrer que cette signature électronique garantit effectivement les fonctions susvisées.

Le Conseil estime par conséquent qu'il conviendrait d'adapter l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 afin d'y prévoir, outre la possibilité de la signature électronique qualifiée, celle d'une autre forme de signature électronique qui réponde à ces trois fonctionnalités. En outre, l'exposé des motifs devrait préciser que la signature « qualifiée » est définie par le Règlement 910/2014 précité en son article 3.12 et rappeler que les Règlements européens étant d'application directe en droit belge, cette même définition est par conséquent applicable directement en droit belge.

Par ailleurs, le Conseil fait remarquer qu'en ce qui concerne les législations sur l'emploi des langues, pour lesquelles le point de rattachement est le lieu d'occupation, les modifications législatives qu'il propose ne sont pas susceptibles d'avoir un impact.

Concrètement, le Conseil propose de prévoir que « ...la signature électronique se fasse :

\* par une signature électronique qualifiée ;

- \* ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions. »

Cette proposition de formulation se base sur une législation existante, qui fait déjà référence à la signature qualifiée et à une forme alternative de signature qui répond à certaines garanties. Il s'agit du Livre VII du Code de droit économique, article 78, troisième alinéa, second tiret (tel que modifié par la loi du 26 octobre 2015 modifiant le Code de droit économique et portant diverses autres dispositions modificatives).

Par cette disposition, qui porte sur la conclusion de contrats de crédit, le législateur a en effet voulu offrir de la souplesse et protéger une partie faible, le consommateur, en imposant que le crédit à la consommation soit conclu par le biais d'une signature électronique qualifiée ou par un autre mécanisme de signature électronique qui assure les trois fonctions précitées de la signature (l'identification des signataires, l'expression de leur consentement et le maintien de l'intégrité du document). En outre, en cas de contestation, le Code de droit économique prévoit qu'il incombe au prêteur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions (renversement de la charge de la preuve, qui ne pèse pas sur la partie la plus faible).

Le Conseil estime que l'adaptation législative qu'il propose répond aux mêmes objectifs.

b) En ce qui concerne la notion « d'écrit »

Le Conseil constate qu'en droit du travail, de nombreuses dispositions imposent un contrat de travail « écrit », en ce compris l'article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 de la loi du 24 juillet 1987. La nécessité d'un "écrit" exigée par le législateur quant à la conclusion d'un contrat, dont un contrat de travail, résulte de sa volonté de protéger la partie faible en présence.

Par ailleurs, la législation actuelle prévoit qu'un contrat de travail (intérimaire) électronique signé par la carte d'identité électronique est équivalent à un contrat de travail signé au moyen d'une signature manuscrite. Ceci pourrait toutefois donner l'impression que sans cette disposition, le contrat de travail (intérimaire) électronique, ne serait pas équivalent à un écrit, d'autant que la législation actuelle ne définit pas la notion « d'écrit ». En outre, le Règlement européen 910/2014 précité traite des différents types de signatures électroniques mais les conséquences en termes de validité de ces signatures ne sont pas définies. Les Etats membres peuvent donc déterminer ce qu'ils entendent par « écrit ».

En outre la doctrine est divisée : pour une partie de celle-ci, le support ne joue aucun rôle, pour une autre, un support papier est requis.

Le Conseil note cependant que pour certains experts, la notion d'écrit doit s'entendre, depuis l'adoption de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail (qui a introduit la signature électronique des contrats de travail dans la loi du 3 juillet 1978 et celle du 24 juillet 1987) comme l'écrit papier ou électronique.

Pour le Conseil, il serait en effet logique que le contrat de travail électronique qui répond aux garanties prédéfinies au sein du présent avis, ait la même force probante qu'un contrat de travail « papier ». Il estime toutefois qu'il serait indiqué de prévoir un tel principe dans la loi.

Un autre argument étaye cette position. En effet, l'article 9.1 de la Directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information, et notamment du commerce électronique, dans le marché intérieur («directive sur le commerce électronique») prévoit que «les États membres veillent à ce que leur système juridique rende possible la conclusion des contrats par voie électronique. Les États membres veillent notamment à ce que le régime juridique applicable au processus contractuel ne fasse pas obstacle à l'utilisation des contrats électroniques ni ne conduise à priver d'effet et de validité juridiques de tels contrats pour le motif qu'ils sont passés par voie électronique ».

Ceci signifie que les Etats membres doivent lever tous les obstacles à la conclusion des contrats électroniques et par conséquent que les formalités en vue d'une telle conclusion doivent s'envisager dans le contexte électronique. En outre, l'article 9.2 de cette Directive prévoit un certain nombre d'exclusions parmi lesquelles ne figurent pas les contrats de travail.

Cette Directive a été transposée dans les articles XII. 15 et 16 du Code de droit économique par une loi du 15 décembre 2013.<sup>2</sup>

Concrètement, le Conseil propose de prévoir au sein de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987, en introduction de la suggestion qu'il a préalablement formulée au sein du point précédent du présent avis, que : « ...le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature se fasse... ».

## 2) Quant aux aspects techniques

Le Conseil souligne qu'en ce qui concerne les aspects techniques, les systèmes de signature électronique, par le biais de la carte d'identité électronique ou par celui d'un scénario alternatif (voir le point 2. b. ci-dessous) doivent permettre :

- d'assurer la sécurité technique et juridique du système et des données qui y sont transmises et traitées : l'identification univoque de chaque travailleur doit être assurée. De plus, le contrat de travail, une fois signé, ne pourra plus être modifié. En outre, il doit être possible de connaître l'heure et la date de la signature du contrat de travail et de déterminer qui, au sein de l'entreprise de travail intérimaire, a signé ce contrat ;

---

<sup>2</sup> En particulier, l'article XII. 15 du Code de droit économique prévoit que : "§ 1er. Toute exigence légale ou réglementaire de forme relative au processus contractuel est réputée satisfaite à l'égard d'un contrat par voie électronique lorsque les qualités fonctionnelles de cette exigence sont préservées.

§ 2. Pour l'application du § 1er, il y a lieu de considérer :

- que l'exigence d'un écrit est satisfaite par une suite de signes intelligibles et accessibles pour être consultés ultérieurement, quels que soient leur support et leurs modalités de transmission ;
- que l'exigence, expresse ou tacite, d'une signature est satisfaite dans les conditions prévues soit à l'article 1322, alinéa 2, du Code civil, soit à l'article 4, § 4, de la loi du 9 juillet 2001 fixant certaines règles relatives au cadre juridique pour les signatures électroniques et les services de certification ;
- que l'exigence d'une mention écrite de la main de celui qui s'oblige peut être satisfaite par tout procédé garantissant que la mention émane de ce dernier. »

- de vérifier que le travailleur a effectivement reçu, « ouvert » et eu la possibilité de lire le contrat de travail avant de le signer ;
- la possibilité explicite, pour le travailleur, de refuser le contrat ou de demander des modifications à celui-ci avant sa signature ;
- lorsque le travailleur n'a pas répondu dans un délai donné (c'est-à-dire n'a pas demandé de modifications au contrat de travail, refusé le contrat ou signé celui-ci), au moins un rappel doit être envoyé. Les modalités de ce rappel peuvent être déterminées et adaptées par le travailleur parmi les possibilités techniques proposées ;
- une notification à l'entreprise de travail intérimaire que le contrat de travail intérimaire est signé, refusé ou qu'il fait l'objet d'une demande de modifications ;
- quant à l'archivage, un accès et une consultation sécurisés et faciles, garantis malgré l'éventuelle modification de certaines données personnelles du travailleur (numéro de téléphone, adresse mail...), si ces données ont été au préalable transmises par le travailleur intérimaire. Le système d'archivage devrait toujours permettre au travailleur de disposer d'une copie « en original », c'est-à-dire d'un document comportant la signature électronique vérifiable, pour pouvoir le présenter en justice en cas de litige. En outre, les travailleurs intérimaires doivent pouvoir obtenir la possibilité d'accéder par voie électronique à une copie de chacun de leurs contrats de travail électroniques, sans frais pour eux.

A cet égard, le Conseil constate qu'un avant-projet de loi a été approuvé par le Conseil des ministres du 11 décembre 2015, en vue de mettre en œuvre le Règlement européen 910/2014 susvisé sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques. Cet avant-projet de loi introduit également de nouvelles dispositions législatives visant à créer un cadre juridique complet et cohérent pour l'archivage électronique. Un nouveau titre est dès lors inséré dans le Livre XII du Code de droit économique, intitulé "Droit de l'économie électronique". La nouvelle loi devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Le Conseil estime par conséquent approprié de réexaminer ultérieurement plus globalement la question de l'archivage électronique des contrats de travail intérimaires, à la lumière de cette nouvelle législation.

- d'être ensuite élargis à d'autres/de nouvelles possibilités technologiques.

### 3) Quant aux aspects de faisabilité et de praticabilité

Le Conseil estime que lors de l'élaboration mais également de la mise en œuvre des systèmes alternatifs de signature électronique, il y a lieu de tenir compte des aspects de faisabilité et de praticabilité. Outre les remarques qu'il a déjà formulées à ce propos au sein du présent avis, le Conseil estime que les entreprises de travail intérimaire doivent être informées à temps quant au fonctionnement, au contenu et la portée des nouvelles possibilités de signature électronique des contrats de travail intérimaire. Cette question est également liée à celle de l'entrée en vigueur des modifications législatives qu'il propose, sur laquelle il se prononce dans la suite du présent avis.

Le Conseil souhaite que ces systèmes soient faciles d'utilisation pour toutes les parties concernées. Il note donc avec satisfaction que le secteur du travail intérimaire se propose de conclure un protocole et/ou une convention collective de travail afin de prévoir des procédures et bonnes pratiques pouvant aider les travailleurs intérimaires et les entreprises de travail intérimaires dans le processus de signature électronique.

Le Conseil est également d'avis, en ce qui concerne le scénario alternatif, que le mandat (voir ci-dessous) doit pouvoir être adapté facilement quant aux données d'identification des travailleurs concernés (adresse mail, numéro de téléphone) sans qu'un nouveau mandat ne doive être accordé.

Enfin, le Conseil souligne qu'une information des travailleurs intérimaires doit être organisée. A cet effet, la convention collective de travail et/ou le protocole qui serait conclu au niveau du secteur pourrait traiter de cette question.

2. Le cadre technique - L'offre d'une solution technique appropriée par le secteur du travail intérimaire

a. Remarque liminaire

En ce qui concerne la signature électronique des contrats de travail intérimaire, le Conseil a été informé qu'une enquête intervenue au sein du secteur intérimaire démontre qu'un certain nombre d'entreprises de travail intérimaire souhaitent faire appel à une solution technique appropriée commune tandis que d'autres entreprises souhaitent développer leur propre solution technique appropriée.

b. Présentation de la solution technique commune envisagée

Le Conseil constate que la solution commune retenue par le secteur intérimaire se présente comme suit : une plateforme spécifique en ligne, réservée à l'ensemble des entreprises de travail intérimaire, a été créée, par laquelle les travailleurs intérimaires peuvent signer leurs contrats de travail intérimaire par voie électronique suivant un scénario de base ou un scénario alternatif :

- 1) Scénario de base : Lorsqu'il est envisagé de conclure un contrat de travail intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire envoie un e-mail au travailleur concerné. Ce mail contient un lien sécurisé permettant une prévisualisation du contrat de travail. Une information est fournie au travailleur quant à la façon de procéder. La signature électronique du contrat de travail, au format PDF, se réalise par la carte d'identité électronique par le biais d'un PC et d'un lecteur de cartes. Le document aura ainsi valeur légale, et pas une éventuelle copie papier.
- 2) Un scénario alternatif de signature électronique est prévu. Ce mécanisme nécessite un mandat préalable qui ne doit être accordé qu'une seule fois par le biais de la carte d'identité électronique ou d'un code personnalisé. Cette opération peut s'opérer au sein de l'entreprise de travail intérimaire. Ce mandat vaut pour tout le secteur intérimaire. Par ce mandat, le travailleur concerné marque son accord pour recourir à ce scénario alternatif et détermine le mode de transmission de l'information par lequel un contrat de travail lui est proposé.

Ce scénario consiste en principe en une notification par e-mail et/ou SMS demandant au travailleur concerné de signer le contrat de travail intérimaire, par l'introduction d'un code PIN. Le code PIN reste au sein de la plateforme et est sécurisé. Ce code PIN est donc connu du seul travailleur. La notification par e-mail permet, en cliquant sur un lien, d'ouvrir le contrat de travail et de le lire. La signature par le code PIN peut se réaliser par PC, par smartphone ou tablette.

Le travailleur peut choisir une notification par SMS, lui signalant qu'un contrat de travail est proposé et accessible via une adresse internet sécurisée (site portail) en vue de sa signature. Le contrat peut alors être signé par exemple au sein de l'entreprise de travail intérimaire via un PC mis à disposition des travailleurs. Les modalités de ces SMS peuvent être déterminées et adaptées par le travailleur, parmi les possibilités techniques proposées.

- 3) Un système d'archivage sécurisé de tous les contrats, signés ou non, est prévu. Pour les travailleurs intérimaires, cet archivage reste accessible via mot de passe/identifiant (login) ou la carte d'identité électronique pendant 5 ans (ce qui correspond au prescrit de la législation actuelle).

Tenant compte des explications reçues notamment par les concepteurs de ce système alternatif de signature électronique et des experts qui ont participé à ses travaux, le Conseil estime que ce dernier offre des garanties susceptibles de répondre aux préoccupations qu'il formule au sein du présent avis, notamment quant aux fonctionnalités de la signature, qui doivent être garanties.

## C. La suppression de la règle des 48 heures

### 1. Principes

Le Conseil rappelle que la suppression de la règle des 48 heures, telle que prévue par l'accord des interlocuteurs sociaux du 23 janvier 2012, est liée au fait que le recours au contrat de travail électronique sera généralement utilisé/applicable dans le secteur de travail intérimaire (cf supra).

Le Conseil constate que cette suppression nécessite une adaptation de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987.

Le Conseil constate également que l'actuel article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5 de cette même loi prévoit qu'à défaut d'écrit constaté au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur intérimaire, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée.

Le Conseil souligne que le principe suivant lequel le (projet de) contrat de travail intérimaire doit être effectivement signé tant par l'employeur que par l'intérimaire doit être maintenu et qu'il y a lieu de le respecter. Toutefois, il constate que dans certains cas limités, l'intérimaire ne signe pas le projet de contrat de travail qui lui a été proposé et il se présente néanmoins auprès de l'utilisateur. Le Conseil estime que ces situations, lorsqu'un certain nombre de conditions limitatives et bien circonscrites sont réunies, ne devraient pas entraîner la sanction susvisée actuellement prévue par l'article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5 de la loi du 24 juillet 1987. Le Conseil souligne cependant que la sanction prévue par la loi doit s'appliquer pleinement lorsque l'entreprise de travail intérimaire n'envoie pas à temps le projet de contrat de travail à l'intérimaire.

Le Conseil formule donc la proposition d'adaptation législative suivante.

## 2. Propositions d'adaptation de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987

Le Conseil propose, également compte tenu des suggestions d'adaptions à l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 qu'il a préalablement formulées au sein du présent avis, de restructurer celui-ci en plusieurs paragraphes et alinéas, afin d'en assurer une meilleure structure et lisibilité.

En ce qui concerne la suppression de la règle des 48 heures, il suggère de remplacer l'actuel § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 (« Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur »), par une nouvelle disposition libellée comme suit :

« Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire ». De même, au sein de l'actuel alinéa 5 de la même disposition, qui pourrait faire l'objet d'un paragraphe distinct, le délai visé devrait dorénavant se référer à « l'entrée en service ».

Le Conseil rappelle que le terme « constaté » susvisé est déjà utilisé dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne les contrats de travail conclus pour une durée déterminée (article 9) et les contrats de travail conclus pour un travail à temps partiel (article 11 bis). Le Conseil rappelle également que le terme « constaté » doit se comprendre comme juridiquement équivalent à « conclu », c'est-à-dire que le consentement des parties doit être matérialisé par leur signature respective. Il demande que ces explications figurent dans l'exposé des motifs des modifications législatives à adopter.

Par ailleurs, quant aux conditions suivant lesquelles la sanction précitée ne serait pas d'application, le Conseil propose de compléter le nouveau § 3 susvisé par le texte suivant :

«L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- 1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2 ;
- 2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique pour signature à l'intérimaire, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service ;
- 3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au point 2° ;
- 4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur. »

Le Conseil estime que l'exposé des motifs devrait préciser, quant à la condition citée au point 2°, que le projet de contrat de travail intérimaire électronique doit avoir été transmis suffisamment à temps à l'intérimaire, afin qu'il ait eu la possibilité de le lire et de le signer, quand bien même il ne l'a pas fait.

#### D. Autres adaptations à apporter à l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987

1. Compte tenu des propositions d'adaptation que le Conseil formule en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire électronique et la signature électronique de celui-ci, à introduire au sein de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987, le Conseil estime approprié de supprimer les dispositions de cet article portant sur les mêmes sujets (article 8, § 2), à l'exclusion des dispositions portant sur l'archivage auprès d'un prestataire d'archivage électronique, qui doivent donc être maintenues, de préférence au sein d'un nouveau paragraphe distinct. Le Conseil rappelle cependant qu'il estime approprié de réexaminer ultérieurement plus globalement la question de l'archivage électronique des contrats de travail intérimaires, à la lumière de la loi qui sera adoptée en vue de mettre en œuvre le Règlement européen 910/2014 précité.
2. Le Conseil estime qu'il serait opportun, au sein de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 d'uniformiser la terminologie, en reprenant le terme « intérimaire » et pas « travailleur » (voir l'actuel § 1<sup>er</sup>, alinéas 3 et 5).
3. Enfin, le Conseil constate que le dernier alinéa de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 vise les conditions relatives à la prestation de services liées à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du 15 mai 2007 fixant le cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance. Le Conseil fait remarquer que dorénavant, la référence correcte est celle « des conditions de l'archivage électronique qualifié établies par le Livre XII, titre 2 du Code de droit économique ».

#### E. Entrée en vigueur et période de tolérance

Le Conseil demande que les adaptations législatives qu'il suggère soit adoptées par le Parlement au plus tard fin juin 2016 et qu'elles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016. Le Conseil, afin d'assurer les aspects de faisabilité et de praticabilité susvisés et donc une bonne application de ces nouvelles dispositions législatives sur le terrain, estime que ces modifications législatives devraient être assorties d'une période de tolérance de trois mois, qui devrait donc courir du 1<sup>er</sup> octobre 2016, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions législatives, jusqu'au 31 décembre 2016.

Pour rappel, le Conseil demande qu'en parallèle à cette entrée en vigueur, l'application « interim@work » entre également en vigueur à la même date (voir point II. A.), à savoir le 1<sup>er</sup> octobre 2016.

F. Suivi du présent avis

Le Conseil indique qu'il suivra avec attention l'exécution donnée au présent avis par les instances compétentes et il se réserve la faculté d'émettre un avis complémentaire, entre autres sur la question de l'archivage électronique.

-----