

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2015 betreffende uitzendarbeid

## Convention collective de travail du 15 septembre 2015 concernant le travail intérimaire

### Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

**Art. 1. §1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de voedingsnijverheid.

§ 2. Met “arbeiders” worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

### Hoofdstuk II.

**Art 2.** De sociale partners stellen vast dat de sector één van de grootste gebruikers is van werknemers onder statuut van uitzendkracht, misschien zelfs de grootste. Dit feit is gerelateerd aan de grote flexibiliteit die bestaat in de sector.

**Art 3.** De sociale partners vestigen de aandacht op het feit dat uitzendarbeid slechts is toegestaan wegens één van de vier motieven voorzien in de wetgeving:

- De tijdelijke vervanging van een vaste werknemer,
- De tijdelijke vermeerdering van werk,
- De uitvoering van een uitzonderlijk werk,
- De invulling van een vacante betrekking (instroom).

**Art 4.** De sociale partners zijn van oordeel dat een normaal gebruik van uitzendarbeid moet gebaseerd zijn op één van deze vier motieven, met voorafgaandelijk respect voor de

### Chapitre I. Champ d'application

**Article 1er. §1er.** La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

### Chapitre II.

**Art 2.** Les partenaires sociaux constatent que le secteur est l'un des plus gros utilisateurs de travailleurs sous statut intérimaire, si pas le plus gros. Cet état de fait est lié à la grande flexibilité qui existe dans le secteur.

**Art 3.** Les partenaires sociaux attirent l'attention sur le fait que le travail intérimaire n'est autorisé que pour les quatre motifs prévus par la loi:

- le remplacement temporaire d'un travailleur fixe,
- le surcroît temporaire de travail,
- l'exécution d'un travail exceptionnel,
- l'occupation d'un poste vacant (insertion).

**Art 4.** Les partenaires sociaux estiment qu'une utilisation normale du travail intérimaire doit être basée sur l'un de ces quatre motifs, tout en respectant préalablement les procédures

informatie- en raadplegingsprocedures die voorzien zijn.

**Art 5.** De sociale partners menen dat de volgende situaties niet stroken met een normaal gebruik van uitzendarbeid:

- Excessief gebruik (aantal uren gepresteerd door uitzendkrachten in verhouding tot het aantal uren gepresteerd door vaste werknemers)
- Langdurige tewerkstelling van een werknemer onder statuut van uitzendkracht
- Oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

**Art 6. § 1.** De ondernemingsraad, en bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging moet de nodige informatie ontvangen teneinde het gebruik van uitzendkrachten driemaandelijks te kunnen evalueren:

- per werkpost,
- per motief,
- per duur.

**§ 2.** Deze evaluatie zal gebeuren in het licht van de in artikelen 3 en 4 hernomen principes. De sociale partners vestigen in dat kader de aandacht op artikel 41 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 108 van de Nationale Arbeidsraad (collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juli 2013) betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

**§3** De sociale partners bevelen aan om de informatie met betrekking tot uitzendarbeid maandelijks over te maken aan de ondernemingsraad of bij

d'information et de consultation prévues.

**Art 5.** Les partenaires sociaux considèrent que les situations suivantes ne correspondent pas à une utilisation normale du travail intérimaire :

- Utilisation excessive (nombre d'heures prestées par les intérimaires par rapport au nombre d'heures prestées par les travailleurs fixes)
- Mise à l'emploi d'un travailleur sous le statut d'intérimaire pendant une longue durée
- Utilisation abusive de contrats journaliers successifs.

**Art 6. § 1.** Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, devra recevoir les informations nécessaires afin de pouvoir évaluer trimestriellement l'utilisation de travailleurs intérimaires:

- par poste de travail,
- par motif,
- par durée.

**§ 2.** Cette évaluation sera faite sur base des principes précités aux articles 3 et 4. Dans ce cadre, les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'article 41 de la convention collective de travail numéro 108 du Conseil National du Travail (convention collective de travail du 16 juillet 2013) concernant le travail temporaire et le travail intérimaire.

**§3.** Les partenaires sociaux recommandent de transmettre les informations relatives au travail intérimaire mensuellement au conseil

ontstentenis de syndicale delegatie.

**Art 7.** De sociale partners herinneren eraan dat het afsluiten van dagcontracten beperkt moet zijn tot het strikt noodzakelijke en gerechtvaardigd (bewezen) moet zijn door een dwingende noodzaak van flexibiliteit. Het afsluiten van dagcontracten kan enkel na overleg overeenkomstig artikel 34 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, en na akkoord van de vakbondsafvaardiging

**Art. 8.** De sociale partners bevelen aan om zoveel mogelijk minstens weekcontracten te gebruiken, rekening houdende met de organisatorische noodwendigheden van de onderneming.

**Art 9.** De sociale partners ondersteunen ten volle de sectorale commissie voor goede diensten van de voedingsnijverheid (opgericht via de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2007 – registratienummer 85574) en zullen deze samenroepen om specifieke ondernemingsomstandigheden te bekijken, dit zowel op vraag van de werknemers- als de werkgeversvertegenwoordigers. De sociale partners zullen zich in deze commissie laten leiden door bovenstaande principes en zullen in geval van inbreuk aanbevelen om een contract van onbepaalde duur aan te bieden aan de betrokken uitzendkracht.

### **Hoofdstuk III. Geldigheid**

**Art. 10.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en is van onbepaalde

d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

**Art 7.** Les partenaires sociaux rappellent que la conclusion de contrats journaliers doit être limitée au strict nécessaire et justifiée (prouvée) par une nécessité impérieuse de flexibilité. La conclusion de contrats journaliers ne pourra s'effectuer qu'après concertation conformément à l'article 34 de la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 concernant le travail temporaire et le travail intérimaire, et après l'accord de la délégation syndicale.

**Art. 8.** Les partenaires sociaux recommandent, dans la mesure du possible, de recourir au minimum à des contrats intérimaires hebdomadaires, tout en tenant compte des besoins organisationnels des entreprises.

**Art 9.** Les partenaires sociaux soutiennent pleinement la commission sectorielle des bons offices de l'industrie alimentaire (établie par la convention collective de travail du 19 septembre 2007 – numéro d'enregistrement 85574) et feront appel à celle-ci pour examiner les cas d'entreprise spécifiques, ceci aussi bien à la demande des représentants de travailleurs que d'employeurs. Les partenaires sociaux s'engagent à suivre au sein de cette commission les principes mentionnés ci-dessus et à recommander, en cas d'infraction, d'offrir un contrat à durée indéterminée à l'intérimaire concerné.

### **Chapitre III. Validité**

**Art. 10.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est conclue pour une

duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2014 betreffende uitzendarbeid, geregistreerd onder nummer 119522/CO/118 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 september 2014 (*Belgisch Staatsblad* van 28 november 2014). De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité.

durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 21 janvier 2014 concernant le travail intérimaire, enregistrée sous le numéro 119522/CO/118 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 septembre 2014 (*Moniteur belge* du 28 novembre 2014). Les parties peuvent dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois adressé au président de la Commission paritaire par lettre recommandée à la poste.