



	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	19/07/2013	2013-8112
ENREGISTREMENT	25/07/2013	116317/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 108

Séance du mardi 16 juillet 2013

Travail temporaire et travail intérimaire

Convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;

Considérant que l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 prévoit qu'en concertation avec les interlocuteurs sociaux, des mesures seront prises pour améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur intérimaire ;

Considérant l'accord intervenu au sein du Conseil national du Travail entre interlocuteurs sociaux le 23 janvier 2012 et que cet accord doit être rendu effectif notamment par le biais d'une convention collective de travail ;

Considérant l'avis n° 1.807 du 17 juillet 2012 sur le travail intérimaire ;

Considérant la nécessité de moderniser et d'harmoniser le cadre conventionnel applicable au travail intérimaire tout en garantissant une sécurité juridique aux travailleurs concernés ;

Considérant que les modifications qui en découlent pourraient en principe trouver place dans la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 58 bis du 25 juin 1997 et n° 58 ter du 19 décembre 2001 ;

Considérant toutefois qu'il conviendrait d'aménager les dispositions de cette convention en profondeur ;

Considérant que l'harmonisation des instruments conventionnels appelle une cohérence et une coordination entre les conventions collectives de travail applicables ;

Considérant par conséquent, dans un souci de lisibilité, qu'il est préférable de conclure une nouvelle convention collective de travail et d'abroger la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 36 septies du 5 juin 1984, n° 36 octies du 5 mars 1985, n° 36 decies du 4 mars 1986, n° 36 terdecies du 16 octobre 2000, n° 36 quaterdecies du 19 décembre 2001 et n° 36 quindecies du 19 juillet 2004 ainsi que la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 58 bis du 25 juin 1997 et n° 58 ter du 19 décembre 2001 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 16 juillet 2013, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

§ 1er. La présente convention règle la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin ;
- surcroît temporaire de travail ;
- exécution d'un travail exceptionnel ;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

§ 2. La présente convention règle l'information et le contrôle à respecter lorsque l'activité est exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire ayant pour objet le remplacement d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, l'exécution d'un travail exceptionnel ou l'insertion.

§ 3. La présente convention règle également les modalités du travail intérimaire pour motif d'insertion ainsi que la procédure et les modalités à respecter quant aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Commentaire

La présente convention reprend d'une part certaines dispositions de la convention collective de travail n° 36 et d'autre part celles de la convention collective de travail n° 58, et les complète par de nouvelles dispositions relatives à l'information et au contrôle, au motif insertion et aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

CHAPITRE II - PROCEDURE A RESPECTER ET DUREE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Section I - Définitions

Article 2

§ 1er. Le travail temporaire au sens de la présente convention est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

§ 2. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin :

- par congé donné avec préavis ;
- par congé pour motif grave ;

3° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave.

Section II - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin

Article 3

§ 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat.

§ 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat.

- § 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de trois mois sont toutefois possibles.

Article 4

- § 1er. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 3, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de trois mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

- § 2. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 3, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.
- § 3. A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations représentatives des travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut procéder au remplacement du travailleur dont le contrat de travail a pris fin, à condition d'en informer le fonctionnaire visé au § 2, dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé au § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

En cas d'absence d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où ce fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra faire appel à du travail temporaire.

- § 4. A défaut de délégation syndicale, lorsque le contrat de travail a pris fin à la suite du décès du travailleur, d'un accord entre parties pour mettre fin au contrat sans délai de préavis ou du licenciement du travailleur pour motif grave, l'employeur peut recourir provisoirement au remplacement du travailleur dont le contrat de travail a pris fin pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations représentatives des travailleurs visées à l'alinéa 1^{er} du paragraphe précédent.

Dans le cas où l'employeur ne peut recourir au travail temporaire en application du présent article, il doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

Commentaire

Lorsqu'il s'agit du remplacement d'un travailleur d'une entreprise relevant d'une commission paritaire mixte, il va de soi que l'accord préalable des organisations représentatives des travailleurs doit être demandé aux organisations de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur concerné (ouvrier ou employé).

Section III - Surcroît temporaire de travail

Article 5

- § 1^{er}. En cas de surcroît temporaire de travail, le travail temporaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2.

L'employeur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail temporaire sera exécuté. De plus, la demande ne peut jamais concerner une période de plus d'un mois civil. Elle est chaque fois renouvelable.

- § 2. A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations représentatives des travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander l'accord préalable des organisations représentatives des travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut recourir au travail temporaire, à condition d'en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

A défaut d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où le fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra recourir au travail temporaire.

- § 3. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 1er, ainsi que 3 à 5 du paragraphe précédent, recourir provisoirement au travail temporaire pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations représentatives des travailleurs visées à l'alinéa 1er de ce même paragraphe.

Si, au cours d'une même année civile, plusieurs demandes sont faites, cette disposition ne s'applique que pour la première demande introduite concernant une même unité technique d'exploitation et une même catégorie de travailleurs.

Dans le cas où l'employeur n'est pas autorisé à recourir au travail temporaire en application du présent article, l'employeur doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

- § 4. En cas d'occupation à l'étranger, la même procédure que pour l'occupation dans le territoire national est d'application, à l'exception toutefois du délai d'un mois visé au § 1er, alinéa 2, qui peut être dépassé.

Durant la période d'occupation à l'étranger, le travailleur temporaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

Section IV - Exécution d'un travail exceptionnel

Article 6

- § 1er. Pour autant qu'il s'agisse d'activités non habituelles pour l'employeur, sont considérés comme travaux exceptionnels :

- 1° les travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de foires, salons, congrès, journées d'études, séminaires, manifestations de relations publiques, cortèges, expositions, réceptions, études de marché, enquêtes, élections, promotions spéciales, traductions, déménagements ;
- 2° le déchargement de camions, moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise qui recourt au travail temporaire ;
- 3° les travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique ;
- 4° les travaux pour ambassades, consulats et organismes internationaux, moyennant l'autorisation préalable des organisations belges représentatives de travailleurs ;
- 5° les travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière ;
- 6° les travaux visés à l'article 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- 7° les travaux d'inventaire et de bilan : la durée d'exécution de ces travaux est limitée à sept jours par année civile.

- § 2. Ces activités ne peuvent dépasser une période de trois mois.
- § 3. Dans le cas prévu au § 1er, 5°, l'employeur avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire visé à l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de ses arrêtés d'exécution, et d'accorder les autorisations prévues par cette loi.

L'employeur ne peut faire exécuter ces travaux par des travailleurs sans avoir recours au préalable au directeur du service subrégional de l'emploi de l'endroit où l'employeur est établi.

L'employeur visé dans le premier et deuxième alinéa de présent paragraphe est l'utilisateur dans le cas où il est fait appel au travail intérimaire.

En outre, l'accord préalable de la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, des organisations représentatives des travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise qui recourt au travail temporaire sera demandé. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

CHAPITRE III - PROCEDURE A RESPECTER ET DUREE DU TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL INTERIMAIRE

Section I - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin

Article 7

- § 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Une prolongation d'une durée de six mois est possible.
- § 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Une prolongation d'une durée de six mois est possible.

- § 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de six mois sont toutefois possibles.
- § 4. Les dispositions de cette section ne s'appliquent pas au travail intérimaire pour les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire n° 124 de la construction.

Commentaire

La possibilité de prolonger de six mois la durée du travail intérimaire de six mois est inspirée par le souci de pouvoir maintenir un même intérimaire au travail après l'expiration des six mois d'occupation. On évite ainsi, en effet, que le travail intérimaire soit poursuivi avec un autre intérimaire après les six mois d'occupation.

Article 8

- § 1er. Les remplacements et prolongations du remplacement visés à l'article 7, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 7, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de six mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

- § 2. Les remplacements et prolongations du remplacement visés à l'article 7, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 7, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.
- § 3. A défaut de délégation syndicale, les remplacements visés à l'article 7, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 7, § 3 ne seront autorisés que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique, le nom et l'adresse de l'utilisateur, le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève et son numéro d'identification à la Banque-Carrefour des Entreprises.

Cette communication se fait au plus tard le 20 du mois civil qui suit celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté. Si cette date coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, la communication se fait au plus tard le premier jour ouvrable qui suit.

En outre, quand les remplacements ou la prolongation du remplacement effectués conformément au premier alinéa du présent paragraphe atteignent cinq mois et dans la mesure où ils doivent excéder six mois, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de faire une seconde communication au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, au plus tard le 20 du mois civil qui suit cette période de cinq mois. Cette communication renvoie expressément à la première communication et mentionne à nouveau le nom, l'adresse et le numéro de la commission paritaire de l'utilisateur.

Sans préjudice de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, c'est à l'utilisateur qu'il appartiendra de procéder à la communication prévue aux premier et troisième alinéas dès lors qu'un contrat écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur comporte une spécification en ce sens.

L'utilisateur communique également le nom de l'entreprise de travail intérimaire concernée.

- § 4. Les noms des utilisateurs communiqués au Fonds, dans le cadre des dispositions du § 3, seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence, et ce dans les sept jours civils.
- § 5. Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission de Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail.
- § 6. Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations représentatives des travailleurs visées au § 4 du présent article, le délai pendant lequel l'utilisateur souhaite recourir au travail intérimaire devra être réduit.

Dans le cadre de la communication effectuée conformément au § 3, premier et deuxième alinéas du présent article, ce délai ne pourra, sauf décision contraire de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, être inférieur à trois mois. Dans ce cas, la demande est adressée à l'entreprise de travail intérimaire concernée, dans les six semaines qui suivent la date à laquelle les représentants des organisations représentatives des travailleurs ont reçu communication des données par le Fonds. L'entreprise de travail intérimaire informe immédiatement l'utilisateur de cette demande, lequel doit s'y conformer dans les sept jours de l'envoi de la demande à l'entreprise de travail intérimaire.

Dans le cadre de la communication effectuée conformément au § 3, troisième alinéa du présent article, les organisations représentatives des travailleurs peuvent s'opposer à la prolongation du recours au travail intérimaire au-delà de six mois. Cette opposition doit être signifiée à l'entreprise de travail intérimaire concernée, laquelle informe immédiatement l'utilisateur qui est tenu de mettre fin à l'occupation dans les sept jours suivant la communication de cette information.

- § 7. En cas d'occupation à l'étranger, l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le secteur dans lequel l'utilisateur exerce ses activités. Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté.

Les noms des utilisateurs communiqués au Fonds seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.

Des informations complémentaires seront par ailleurs fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices et ce conformément au prescrit du § 5 du présent article.

Durant les périodes d'occupation à l'étranger, l'intérimaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

- § 8. Si le recours au travail intérimaire dépasse les délais réduits en vertu du § 6, la procédure définie à l'article 4, § 3 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 4 est l'utilisateur.

Commentaire

Pour l'application du § 3 du présent article, il convient de rappeler que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi.

Section II - Surcroît temporaire de travail

Article 9

Les organisations représentatives des travailleurs signataires estiment qu'en raison du cadre légal et de la réglementation telle que prévue notamment dans la présente convention collective de travail, le recours au travail intérimaire apparaît comme une réponse adéquate au surcroît temporaire de travail.

Les organisations représentatives des travailleurs signataires sont pleinement conscientes de l'importance du rôle qui est dévolu à la délégation syndicale dans le cadre de la procédure relative au travail intérimaire en cas de surcroît temporaire de travail.

C'est pourquoi les organisations représentatives des travailleurs signataires s'engagent à insister auprès des délégations syndicales pour qu'elles reconsidèrent un éventuel refus opposé à l'occupation d'intérimaires en cas de surcroît temporaire de travail.

Article 10

§ 1er. En cas de surcroît temporaire de travail, le travail intérimaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2.

L'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre d'intérimaires concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté.

La demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil ; elle est chaque fois renouvelable.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre d'intérimaires concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

- § 2. A défaut de délégation syndicale, le recours au travail intérimaire pour faire face à un surcroît temporaire de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale de six mois pouvant être prolongée d'une durée de six mois, que pour autant que soit respectée la même procédure que celle fixée à l'article 8, §§ 3 à 7 de la présente convention.

L'entreprise de travail intérimaire qui souhaite après douze mois prolonger de six mois maximum la mise à disposition d'un travailleur intérimaire pour cause de surcroît temporaire de travail doit à cette fin introduire une demande auprès de la Commission de Bons offices, au plus tard le 20 du mois civil au cours duquel l'intérimaire est occupé depuis dix mois.

Outre le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire à laquelle ce dernier ressortit, la demande doit comprendre le motif de la prolongation de la mise à disposition.

Dès le moment où les organisations représentatives des travailleurs représentées à la Commission de Bons offices sont au courant de la demande, elles disposent d'un délai de trois semaines pour donner leur autorisation ou pour s'opposer à la prolongation. A défaut de réponse dans le délai fixé, il est considéré que la demande est acceptée.

- § 3. Si le recours au travail intérimaire dépasse le délai global de dix-huit mois visé au paragraphe précédent ou les délais réduits en vertu de la procédure visée dans ce même paragraphe, la procédure définie à l'article 5, § 2 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 5 est l'utilisateur.

Commentaire

Pour l'application du présent article, il convient de rappeler :

- d'une part, que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi ;
- d'autre part, qu'en cas de recours au travail intérimaire pour faire face à un surcroît temporaire de travail pour une durée qui excède six mois, avec prolongation possible de douze mois, c'est la procédure de l'article 5, § 2 de la présente convention qui est d'application.

La possibilité de prolonger de douze mois la durée du travail intérimaire de six mois est inspirée par le souci de pouvoir maintenir un même intérimaire au travail après l'expiration des six mois d'occupation. On évite ainsi, en effet, que le travail intérimaire soit poursuivi avec un autre intérimaire après six mois d'occupation.

Article 11

Lorsque le travail intérimaire concerne des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire n° 124 de la construction, il faut tenir compte des conditions et modalités particulières suivantes en ce qui concerne la durée et la procédure de ce travail temporaire.

- § 1er. Aucun contrat de travail intérimaire journalier ne peut être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire.
- § 2. En cas de surcroît temporaire de travail, la durée de l'occupation de l'intérimaire dans le secteur de la construction ne peut excéder six mois dans la même entreprise de construction.

- § 3. En dérogation à l'article 10, § 1er, qui s'applique aux entreprises ayant une délégation syndicale, l'utilisateur qui ressortit à la Commission paritaire n° 124 de la construction est dispensé de l'obligation d'informer de l'accord préalable de la délégation syndicale le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2, si l'entreprise de travail intérimaire active en construction a été signalée à l'ONSS comme sous-traitant, conformément aux dispositions de l'article 30 bis §§ 7 à 9 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs.
- § 4. Dans le cadre de la procédure visée à l'article 10, § 2, qui s'applique à défaut de délégation syndicale, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires doit transmettre dans le même délai une copie de la communication qu'il a reçue de l'entreprise de travail intérimaire à la Plate-forme construction provinciale instituée par la convention collective de travail du 22 novembre 2001 fixant les conditions et les modalités du travail intérimaire dans la construction.

Commentaire

Au sein de la Commission paritaire n° 124 de la construction a été conclue, le 22 novembre 2001, une convention collective de travail dans laquelle sont fixées les conditions et modalités en vue de l'introduction du travail intérimaire dans ce secteur.

Afin de tenir compte des aspects spécifiques de ce régime, un certain nombre d'adaptations relatives au secteur précité ont été apportées à titre exceptionnel à la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 et sont maintenues par la présente convention.

A cet égard, il convient notamment de remarquer :

- que le paragraphe 3 de l'article 11 ne dispense pas l'utilisateur de l'obligation de demander l'autorisation préalable de la délégation syndicale mais uniquement de celle d'informer de cette autorisation préalable le fonctionnaire visé à l'article 4 ;
- que le paragraphe 4 impose une obligation supplémentaire au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires : lorsque le surcroît temporaire de travail concerne une entreprise sans délégation syndicale qui ressortit à la Commission paritaire n° 124 de la construction, la communication reçue de l'entreprise de travail intérimaire active en construction doit être envoyée à la Plate-forme construction provinciale du secteur.

L'attention est attirée sur le fait que la Commission paritaire de la construction a souhaité évaluer l'introduction du travail intérimaire dans le secteur neuf mois après l'entrée en vigueur de l'accord sectoriel précité.

Section III - Exécution d'un travail exceptionnel

Article 12

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, les articles 13 à 18 ci-après sont d'application uniquement quand le travail exceptionnel est accompli par des intérimaires.

Article 13

Par dérogation à la disposition de l'article 6, § 3, quatrième alinéa, les travaux prévus à l'article 6, § 1er, 5° sont autorisés après accord préalable de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, après application de la procédure du Fonds de sécurité d'existence prévue à l'article 17.

Par dérogation à la disposition de l'article 6, § 2, la durée de ces travaux est de 6 mois et peut être prolongée sans que la durée totale n'excède 12 mois.

En cas de prolongation, la procédure doit de nouveau être suivie.

Article 14

Les travaux suivants sont considérés également comme du travail exceptionnel pour autant qu'ils soient accomplis par des intérimaires dans le cadre d'une mission clairement définie quant à son contenu, quant à la qualification professionnelle exigée et quant à la durée :

- travaux dans le cadre de projets de formation, par lesquels les intérimaires pourront s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi ;
- les travaux d'intérimaires dans les projets d'accompagnement dont l'objectif est d'aider les travailleurs, victimes d'un licenciement collectif, visé par l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif aux licenciements collectifs, ou d'une fermeture d'entreprise, visée par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, à trouver un nouveau contrat de travail ou relation de travail via une entreprise de travail intérimaire.

Article 15

Les travaux visés à l'article 14 sont autorisés après accord préalable entre l'utilisateur et la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, après application de la procédure du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires prévue à l'article 17.

Article 16

§ 1er. La durée maximale des travaux visés à l'article 14 est de 6 mois.

§ 2. La durée de la mise au travail peut être prolongée d'une deuxième période de six mois après application de la procédure prévue à l'article 15.

Article 17

A défaut de délégation syndicale, la mise au travail d'intérimaires dans les cas visés aux articles 13, 14 et 15 n'est autorisée que pour autant que soit appliquée la procédure, définie à l'article 8, § 3 à § 8 de la présente convention.

Article 18

L'exécution de travaux exceptionnels est autorisée sans accord préalable dans les services de la Commission européenne en vue de l'exécution de travaux dans les services administratifs et sociaux ainsi que dans le secteur du restaurant, aux conditions suivantes :

- l'intérimaire ne peut être mis sans interruption à la disposition de la Commission européenne pendant plus de six mois ; une nouvelle occupation en qualité d'intérimaire ne peut intervenir qu'après une interruption d'au moins un mois ;
- il peut être dérogé à cette limitation lorsque l'intérimaire participe à un concours organisé par la Commission européenne ;
- la limitation visée au premier tiret ne s'applique pas lorsque les intérimaires sont engagés pour des opérations particulières décidées par les instances communautaires, dans le cadre d'un contrat de travail pour un travail nettement défini ;

- en cas d'admission aux épreuves du concours visé au deuxième tiret, l'occupation de l'intérimaire prendra fin au plus tard trois mois après la notification des résultats.

Section IV - Grève ou lock-out

Article 19

Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.

Les intérimaires ne peuvent pas non plus être mis ou maintenus au travail en cas de refus ou d'absence d'accord, visés aux articles 4, 5, 8, § 2 et 10, § 1er de la présente convention ou en cas de non-respect des procédures fixées aux articles 8, §§ 3 et 4 et 10, §§ 2 et 3 de la présente convention.

Section V - Disposition particulière

Article 20

Pour l'application des dispositions conventionnelles relatives aux délégations syndicales, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1er, § 2, 1° de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE IV - INFORMATION ET CONTROLE

Article 21

Sans préjudice des dispositions des chapitres II et III de la présente convention, l'information et le contrôle prévus aux articles 22 et 23 doivent être respectés respectivement par l'utilisateur ou par l'entreprise de travail intérimaire en cas de remplacement d'un travailleur permanent, d'un surcroît temporaire de travail, d'exécution d'un travail exceptionnel ou d'insertion.

Article 22

- § 1er. L'utilisateur fournira tous les six mois au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale une information globale, ventilée par motif, sur le nombre d'intérimaires et leurs prestations portant sur les périodes visées au § 2.
- § 2. L'information visée au § 1er porte sur la période du 1er janvier au 30 juin et sur la période du 1er juillet au 31 décembre.

Commentaire

L'information globale et non nominative prévue par l'article 22 ne porte pas préjudice aux informations devant être fournies en application des conventions collectives de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

Article 23

- § 1er. A défaut de conseil d'entreprise et à défaut de délégation syndicale, l'entreprise de travail intérimaire communique mensuellement au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique :
- le nom et l'adresse des utilisateurs, le numéro de la commission paritaire dont ils relèvent ainsi que leur numéro d'identification à la Banque-Carrefour des Entreprises ;
 - toutes les missions, ventilées par motif, afférentes à la période concernée, à l'exception du motif remplacement d'un travailleur permanent pour suspension du contrat de travail.
- § 2. Cette communication se fait au plus tard le 20 du mois. Si cette date coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié, la communication se fait au plus tard le premier jour ouvrable qui suit.

- § 3. Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission de Bons offices instituées par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail. Ces informations seront fournies dans le mois de la réception de la demande, en vue de l'examen du respect de la présente convention.

CHAPITRE V - INSERTION

Section I - Définition de l'insertion

Article 24

Conformément à l'article 1, § 1er bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

Commentaire

1. Les dispositions du présent chapitre ne changent rien au fait que, pour le motif remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat de travail est suspendu, aucune procédure et aucun délai ne sont requis.
2. En cas de mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur au sens de l'article 24, l'objectif est l'occupation d'un emploi vacant, en donnant à un intérimaire la possibilité de faire connaissance avec un environnement de travail déterminé et en donnant à l'utilisateur la possibilité de faire connaissance avec les compétences et attitudes d'un intérimaire déterminé.

L'objectif de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur au sens de l'article 24 est l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. Par engagement « permanent », on entend un engagement sous contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Section II - Information et consultation préalables

Article 25

L'utilisateur doit informer et consulter la délégation syndicale, préalablement au recours au motif insertion. Cette information et cette consultation portent sur la motivation du recours à ce motif, le ou les postes de travail concernés, la ou les fonctions concernées, lesquels doivent être clairement décrits.

Commentaire

1. Sans préjudice de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, l'information et la consultation prévues au présent article ont pour objectif de donner une information et de consulter la délégation syndicale quant au recours au motif insertion et quant au(x) poste(s) de travail et fonction(s) concerné(s) afin d'éviter un éventuel effet de carrousel, c'est-à-dire un recours successif au motif insertion pour le même poste de travail et la même fonction.
2. Le présent article organise une information et une consultation préalables et non pas un accord préalable de la délégation syndicale.

Section III - Nombre maximal de tentatives et durée maximale de l'insertion

Article 26

- §1er. Par poste de travail, pas plus de trois tentatives, de maximum six mois par intérimaire, ne sont permises, sur une période ne pouvant dépasser neuf mois au total.
- § 2. Pour le calcul de la durée maximale de neuf mois visée au § 1er, il faut tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire pour l'occupation du poste de travail chez l'utilisateur.
- § 3. Ne sont pas prises en considération pour l'application des §§ 1er et 2 :
- les périodes d'activité lorsque l'intérimaire résilie unilatéralement le contrat de travail intérimaire ;

- les périodes d'activité lorsque l'intérimaire est licencié pour motif grave.

§ 4. La délégation syndicale est informée quant au respect du § 1er et du § 3.

§ 5. L'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire s'il s'agit d'une première, deuxième ou troisième tentative d'occupation dans l'insertion.

L'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet. L'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de cette information. En cas de violation de la présente disposition, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée.

Commentaire

1. Pour le calcul de la durée maximale de neuf mois fixée au § 1er, il convient de tenir compte des périodes d'activité de l'intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire pour l'occupation d'un poste de travail chez l'utilisateur, dans le cadre du motif insertion.

Toutefois, il n'est pas tenu compte de ces périodes d'activité pour le calcul du nombre maximal de tentatives et de la durée maximale de neuf mois lorsque l'intérimaire prend l'initiative de mettre fin à la tentative en cours ou lorsque l'intérimaire est licencié pour motif grave.

2. La manière dont l'information visée au § 4 est organisée peut être prévue au niveau de l'entreprise.
3. La Commission de Bons offices peut, en application de l'article 23, § 3 de la présente convention, également demander des informations complémentaires sur le respect de l'application du présent article.

Section IV - Durée du contrat de travail intérimaire

Article 27

Le contrat de travail intérimaire pour motif insertion doit être constaté par écrit. Il doit être conclu au moins pour une semaine et pour une durée maximale de six mois.

Section V - Garantie d'occupation

Article 28

§ 1er. Les travailleurs qui ont mis fin à un contrat de travail à durée indéterminée pour être occupés comme intérimaires sous le motif insertion bénéficient d'une garantie d'occupation d'un mois dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire.

§ 2. Sans préjudice de l'article 43, alinéa 2 de la présente convention, les autres intérimaires occupés sous le motif insertion bénéficient d'une garantie d'occupation dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire égale à la durée minimale de la période d'essai prévue par les dispositions législatives adoptées suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

Commentaire

Le § 2 du présent article implique que les intérimaires ayant mis fin à un contrat de travail qui n'est pas à durée indéterminée pour être occupés sous le motif insertion, bénéficient d'une garantie d'occupation dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire.

Cette garantie d'occupation sera égale à la durée minimale de la période d'essai prévue par les dispositions législatives qui seront adoptées suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

En effet, la Cour constitutionnelle a estimé dans cet arrêt que l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fixe le délai de préavis des ouvriers, viole les articles 10 et 11 de la Constitution car il prévoit un délai de préavis différent de celui prévu par l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour les employés ayant la même ancienneté.

La Cour constitutionnelle estime néanmoins que l'effet du constat, non modulé, d'inconstitutionnalité est disproportionné par rapport à la perturbation que ce constat impliquerait pour l'ordre juridique. La Cour a par conséquent décidé que les effets de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doivent être maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions, et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013.

Il en résulte que le § 2 du présent article entrera en vigueur à la même date que les modifications légales qui donneront suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle. Le § 2 du présent article doit donc se lire corrélativement aux dispositions finales prévues à l'article 43 relatives à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 29

§ 1er. L'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat de travail intérimaire sous le motif insertion, avant terme et sans motif grave, est tenu de fournir à l'intérimaire une occupation de remplacement si le délai de garantie d'occupation, visé à l'article 28, n'est pas atteint.

L'entreprise de travail intérimaire doit fournir à l'intérimaire, jusqu'à l'échéance du délai de la garantie d'occupation, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique avec des conditions de travail équivalentes.

§ 2. Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne fournit pas à l'intérimaire une occupation de remplacement ou ne fournit pas d'occupation de remplacement courant jusqu'à l'échéance du délai prévu à l'article 28, elle est tenue de payer une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme de la garantie d'occupation.

Article 30

La présente convention ne porte pas préjudice aux conventions collectives de travail ou aux accords collectifs prévoyant une garantie d'occupation plus favorable aux intérimaires.

Section VI - Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion

Article 31

L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 24 de la présente convention doit le faire au moyen d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Commentaire

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 24 de la présente convention, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en ce qui concerne ce poste de travail spécifique en vertu de l'article 24 de la présente convention. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Pour le calcul de l'ancienneté, il est seulement tenu compte des périodes d'activité prestées dans le même emploi que celui pour lequel l'intérimaire a été engagé à titre permanent à l'issue de la période de mise à disposition. Il est tenu compte de ces périodes quels que soient les changements de fonction ultérieurs chez l'utilisateur.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en vertu de l'article 24 de la présente convention et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, cette période d'essai est réduite de la durée complète de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en vertu de l'article 24 de la présente convention.

Par "périodes d'activité", on entend les périodes au cours desquelles le travailleur a été lié par un contrat de travail intérimaire pour la raison visée à l'article 24 de la présente convention. En font donc aussi partie les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, mais pas les périodes entre différents contrats de travail.

Article 32

§ 1er. Lorsque suite à l'occupation comme intérimaire sous le motif insertion, le travailleur n'est pas recruté par l'utilisateur, il peut bénéficier d'un compte rendu oral de l'entreprise de travail intérimaire des raisons de ce non-engagement.

§ 2. A sa demande, ce compte rendu peut lui être fourni par écrit.

CHAPITRE VI - CONTRATS DE TRAVAIL INTERIMAIRE JOURNALIERS SUCCESSIFS

Section I - Définitions et conditions préalables

Article 33

§ 1er. Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, il faut entendre les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, conclus pour une période n'excédant pas 24 heures chacun, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

§ 2. Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur.

§ 3. Par besoin de flexibilité au sens du paragraphe précédent, il faut entendre : lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ou que le volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Commentaire

La notion de "jour habituel d'inactivité" visée au § 1er telle qu'elle figure déjà à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, concerne, conformément à l'arrêt de la cour de Cassation du 22 septembre 1980, les jours d'inactivité propres au régime de travail applicable dans l'entreprise ou dans l'une de ses divisions et pas les jours habituels d'inactivité propres au régime de travail applicable à chaque travailleur individuellement.

Section II - Information, consultation et contestations

Sous-section I - Utilisateur avec conseil d'entreprise ou délégation syndicale

Article 34

Le conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, est informé et consulté, chaque semestre sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Article 35

- § 1er. Si des objections sont formulées au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, contre le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, la partie la plus diligente peut porter le dossier de l'utilisateur concerné devant la commission paritaire du secteur auquel celui-ci appartient.
- § 2. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.
- § 3. Un recours devant les tribunaux ne peut être introduit que si la procédure établie aux § 1er et au § 2 n'a pu mener à un compromis.

Sous-section II - Utilisateur sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale

Article 36

- § 1er. L'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, les noms des utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale qui ont eu recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs. Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition de l'intérimaire a débuté.
- § 2. Les noms des utilisateurs communiqués au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires seront transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations représentatives des travailleurs qui siègent au conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.

- § 3. Des informations complémentaires seront par ailleurs fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail.

Article 37

- § 1er. Si l'examen d'un dossier individuel par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, devait révéler une situation d'abus flagrant, ce dossier individuel pourrait être soumis à la commission paritaire du secteur auquel l'utilisateur ressortit.
- § 2. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.

Article 38

La procédure établie à la présente sous-section doit être suivie avant tout recours devant les tribunaux.

Sous-section III - Modalités d'application par les commissions paritaires

Article 39

Dans le cadre de la présente section, les commissions paritaires peuvent apporter des éclaircissements ou fixer des modalités qui leur sont propres.

Section III - Evaluation du recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs

Article 40

Les organisations signataires s'engagent à évaluer, tous les deux ans, le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

CHAPITRE VII - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Article 41

Le contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un intérimaire en vue de remplacer un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, en violation des dispositions des articles 4 et 8 ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire en cas de surcroît temporaire de travail, en violation des dispositions des articles 5, 10, et 11, § 2 ;
- l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire après notification par l'entreprise de travail intérimaire, de sa décision de retirer ce travailleur, en application de l'article 19, en cas de grève ou de lock-out ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire dans le cadre du motif insertion en violation des articles 26 et 27 ;
- l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, un intérimaire mis à sa disposition par l'entreprise de travail intérimaire en dehors d'un contrat de travail et/ou en vue de l'exécution d'un autre travail que le travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de la loi précitée et de la présente convention collective de travail ;
- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions de l'article 23 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS ABROGATOIRES

Article 42

- § 1er. La convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 36 septies du 5 juin 1984, n° 36 octies du 5 mars 1985, n° 36 decies du 4 mars 1986, n° 36 terdecies du 16 octobre 2000, n° 36 quaterdecies du 19 décembre 2001 et n° 36 quindecies du 19 juillet 2004 est abrogée et remplacée par la présente convention, à l'exception de l'article 17, § 2, phrase introductive et cinquième tiret et de l'article 18.
- § 2. La convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 58 bis du 25 juin 1997 et n° 58 ter du 19 décembre 2001 est abrogée et remplacée par la présente convention.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 43

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, à l'exception de l'article 28, § 2 qui entrera en vigueur en même temps que les dispositions législatives adoptées en vue de donner suite à l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Bruxelles, le seize juillet deux mille treize.

ANNEXE : TABLEAU DE CORRESPONDANCE

CCT n° 108

Cct n° 36/cct n° 58/nouvelles dispositions

Article 1er, § 1er

Article 2, § 5 I.A cct n° 36 (intitulé) ; article 1er, cct n° 58 ; nouvelle disposition

Article 1er, §§ 2 et 3

Nouvelle disposition

Article 2

Article 2, §§ 1 er et 2, 1° et 2° alinéa 1er cct n° 36

Article 3

Article 2 cct n° 58

Article 4

Article 3 cct n° 58

Article 5

Article 4 cct n° 58

Article 6

Article 2, § 5. I. A, B et C. cct n° 36

Article 7

Article 5 cct n° 58

Article 8

Article 6 cct n° 58

Article 9

Article 6 bis cct n° 58

Article 10

Article 7 cct n° 58

Article 11

Article 7 bis cct n° 58

Article 12

Article 2, § 5. II cct n° 36

Article 13

Article 2, § 5. III. B cct n° 36

Article 14

Article 2, § 5. IV. A et B cct n° 36

Article 15

Article 2, § 5. V cct n° 36

Article 16

Article 2, § 5. VI cct n° 36

Article 17

Article 2, § 5. VII cct n° 36

Article 18

Article 2, § 5. VIII A à D cct n° 36

Article 19

Article 8 cct n° 58

Article 20

Article 10 cct n° 58 (article 19 cct 36)

Articles 21 à 40

Nouvelles dispositions

Article 41

Article 9 cct n° 58 (article 17 § 2 cct 36)

Articles 42 et 43

Nouvelles dispositions

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
CHAPITRE I - PORTÉE DE LA CONVENTION (article 1er)	3
CHAPITRE II - PROCÉDURE À RESPECTER ET DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE	4
Section I - Définitions (article 2)	4
Section II - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (articles 3 et 4)	4
Section III - Surcroît temporaire de travail (article 5)	6
Section IV - Exécution d'un travail exceptionnel (article 6)	8
CHAPITRE III - PROCÉDURE À RESPECTER ET DURÉE DU TRAVAIL TEMPORAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE	9
Section I - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (articles 7 et 8)	9
Section II - Surcroît temporaire de travail (articles 9 à 11)	13
Section III - Exécution d'un travail exceptionnel (articles 12 à 18)	17
Section IV - Grève ou lock-out (article 19)	19
Section V - Disposition particulière (article 20)	19
CHAPITRE IV - INFORMATION ET CONTRÔLE (articles 21 à 23)	19
CHAPITRE V - INSERTION	21
Section I - Définition de l'insertion (article 24)	21
Section II - Information et consultation préalables (article 25)	22
Section III - Nombre maximal de tentatives et durée maximale de l'occupation dans l'insertion (article 26)	22
Section IV - Durée du contrat de travail intérimaire (article 27)	24
Section V - Garantie d'occupation (articles 28 à 30)	24
Section VI - Recrutement par l'utilisateur après le recours au motif insertion (articles 31 et 32)	26

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	19/07/2013	2013-8112
REGISTRATIE	25/07/2013	116317/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 108

Zitting van dinsdag 16 juli 2013

Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

Overwegende dat het regeerakkoord van 1 december 2011 bepaalt dat in overleg met de sociale gesprekspartners maatregelen genomen zullen worden om de kwaliteit en de jobkansen in de uitzendsector te verbeteren;

Gelet op het akkoord dat de sociale gesprekspartners op 23 januari 2012 in de Nationale Arbeidsraad hebben gesloten en overwegende dat aan dat akkoord effectief uitvoering moet worden gegeven, met name door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst;

Gelet op advies nr. 1.807 van 17 juli 2012 betreffende de uitzendarbeid;

Overwegende dat de toepasselijke cao-bepalingen inzake uitzendarbeid gemoderniseerd en geharmoniseerd moeten worden, met behoud van rechtszekerheid voor de betrokken werknemers;

Overwegende dat de daaruit voortvloeiende wijzigingen in principe kunnen gebeuren in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 58 bis van 25 juni 1997 en nr. 58 ter van 19 december 2001;

Overwegende dat de bepalingen van die overeenkomst grondig herschikt zouden moeten worden;

Overwegende dat bij een harmonisatie van de cao-instrumenten gezorgd moet worden voor samenhang tussen en coördinatie van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten;

Overwegende dat het bijgevolg voor de leesbaarheid verkieslijk is een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en over te gaan tot de opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 septies van 5 juni 1984, nr. 36 octies van 5 maart 1985, nr. 36 decies van 4 maart 1986, nr. 36 terdecies van 16 oktober 2000, nr. 36 quaterdecies van 19 december 2001 en nr. 36 quindecies van 19 juli 2004, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 58 bis van 25 juni 1997 en nr. 58 ter van 19 december 2001;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen

- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979

- de Boerenbond

- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

- de Unie van Socialprofitondernemingen

- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

- het Algemeen Belgisch Vakverbond

- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 16 juli 2013 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

§ 1. Deze overeenkomst regelt de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid in de volgende gevallen:

- vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd;
- tijdelijke vermeerdering van werk;
- uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- staking of lock-out bij de gebruiker, bedoeld door de bepalingen van de hoofdstukken II en III van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Deze overeenkomst regelt de na te leven informatieverstrekking en controle wanneer de activiteit wordt uitgeoefend in het kader van een overeenkomst voor uitzendarbeid voor de vervanging van een vaste werknemer, bij tijdelijke vermeerdering van werk, voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk of in geval van instroom.

§ 3. Deze overeenkomst stelt ook de modaliteiten vast van de uitzendarbeid onder het motief instroom en de na te leven procedure en modaliteiten wat de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid betreft.

Commentaar

Deze overeenkomst neemt bepalingen over eensdeels van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 en anderdeels van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58, en vult ze aan met nieuwe bepalingen over de informatieverstrekking en de controle, het motief instroom en de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

HOOFDSTUK II - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID

Afdeling I - Definities

Artikel 2

§ 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze overeenkomst is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

§ 2. Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd:

- door ontslag met een opzeggingstermijn;
- door ontslag om dringende reden;

3° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders werd beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden.

Afdeling II - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd

Artikel 3

§ 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

§ 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

- § 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders werd beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximaal drie maanden zijn echter mogelijk.

Artikel 4

- § 1. De onder artikel 3, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 3, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum drie maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. De onder artikel 3, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 3, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de werkgever de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijn-ingenieur op de hoogte brengen.
- § 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de representatieve werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Bij instemming van de organisaties waarvan sprake in het vorige lid of bij ontstentenis van een antwoord binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag ervan, kan de werkgever overgaan tot de vervanging van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd, op voorwaarde dat hij de in § 2 bedoelde ambtenaar ervan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de instemming, hetzij na verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties waarvan sprake in het eerste lid van deze paragraaf, medegedeeld binnen zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan een gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen nadat die ambtenaar van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

- § 4. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd werd wegens het overlijden van de werknemer, wegens akkoord van de partijen om zonder opzeggingstermijn aan de overeenkomst een einde te maken of wegens het ontslag van een werknemer om dringende reden, de werkgever voorlopig overgaan tot de vervanging van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op het ogenblik dat de aanvraag werd gedaan tot de representatieve werknemersorganisaties waarvan sprake in het eerste lid van de vorige paragraaf.

Ingeval de werkgever met toepassing van dit artikel geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst werd genomen.

Commentaar

Indien het gaat om de vervanging van een werknemer in een onderneming die ressorteert onder een gemengd paritair comité, spreekt het vanzelf dat de voorafgaande instemming van de representatieve werknemersorganisaties gevraagd moet worden aan de organisaties van de beroepscategorie waartoe de betrokken werknemer behoort (arbeider of bediende).

Afdeling III - Tijdelijke vermeerdering van werk

Artikel 5

- § 1. Bij tijdelijke vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid toegelaten met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de werkgever de bij artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De werkgever moet in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden evenals de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid zal worden uitgeoefend. Bovendien mag de aanvraag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand; ze is telkens hernieuwbaar.

- § 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

Bij instemming van de organisaties waarvan sprake in het vorige lid of bij ontstentenis van een antwoord binnen een termijn van zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de werkgever een beroep doen op tijdelijke arbeid, op voorwaarde dat hij de in artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de instemming, hetzij na verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties waarvan sprake in het eerste lid van deze paragraaf, medegedeeld binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan een gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen nadat die ambtenaar van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

- § 3. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, mag de werkgever, niettegenstaande de bepalingen van het eerste en het derde tot en met het vijfde lid van de vorige paragraaf, voorlopig een beroep doen op de tijdelijke arbeid gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op de dag van de aanvraag aan de representatieve werknemersorganisaties waarvan sprake in het eerste lid van dezelfde paragraaf.

Indien er in de loop van eenzelfde kalenderjaar meerdere aanvragen zijn, is deze bepaling enkel van toepassing voor de eerste aanvraag die voor een technische bedrijfseenheid en voor een bepaalde categorie werknemers wordt gedaan.

Ingeval de werkgever met toepassing van dit artikel geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst werd genomen.

- § 4. In geval van tewerkstelling in het buitenland dient dezelfde procedure te worden gevolgd als voor de tewerkstelling in het binnenland, met uitzondering evenwel van de in § 1, tweede lid bedoelde termijn van één maand, die overschreden mag worden.

Gedurende de periode van tewerkstelling in het buitenland is de tijdelijke werknemer onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Afdeling IV – Uitvoering van een uitzonderlijk werk

Artikel 6

- § 1. Voor zover het gaat om werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de werkgever wordt als uitzonderlijk werk beschouwd:

- 1° de werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertaling, verhuizingen;
- 2° het lossen van vrachtwagens, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardiging van de onderneming die een beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar akkoord heeft betuigd;
- 3° secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;
- 4° werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen, op voorwaarde dat de Belgische representatieve werknemersorganisaties vooraf toelating hebben verleend;
- 5° werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;
- 6° werkzaamheden bedoeld bij artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- 7° de werken van inventarissen en balansen: de duur van de uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.

- § 2. Deze werkzaamheden mogen een periode van drie maanden niet overschrijden.
- § 3. In het geval bedoeld in § 1, 5° verwittigt de werkgever ten minste 24 uur vooraf de ambtenaar bedoeld bij het koninklijk besluit van 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet.

De werkgever mag deze werkzaamheden niet door werknemers laten uitvoeren zonder vooraf een beroep te hebben gedaan op de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de werkgever gevestigd is.

De werkgever bedoeld in het eerste en tweede lid van deze paragraaf is de gebruiker in geval van een beroep op uitzendarbeid.

Daarenboven wordt de voorafgaande instemming gevraagd van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming die een beroep doet op tijdelijke arbeid ressorteert. In geval van onenigheid binnen de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegde paritair comité.

HOOFDSTUK III - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID IN HET KADER VAN UITZENDARBEID

Afdeling I - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd

Artikel 7

- § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlenging met een duur van zes maanden is mogelijk.
- § 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlenging met een duur van zes maanden is mogelijk.

- § 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders werd beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximaal zes maanden zijn echter mogelijk.
- § 4. De bepalingen van deze afdeling kunnen niet toegepast worden op de uitzendarbeid voor de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf.

Commentaar

De mogelijkheid om de duur van de uitzendarbeid van zes maanden te verlengen met zes maanden is ingegeven door de bekommernis eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van zes maanden tewerkstelling. Op deze manier wordt immers vermeden dat na zes maanden tewerkstelling uitzendarbeid voortgezet wordt met een andere uitzendkracht.

Artikel 8

- § 1. De onder artikel 7, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en verlengingen van de vervanging kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 7, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum zes maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. De onder artikel 7, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en verlengingen van de vervanging en de onder artikel 7, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijningenieur op de hoogte brengen.
- § 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kunnen de onder artikel 7, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 7, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging maar gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker, het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert en zijn identificatienummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen op elektronische wijze meedeelt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Deze mededeling gebeurt uiterlijk op de 20e van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen. Als die datum op een zaterdag, een zondag of een feestdag valt, gebeurt de mededeling uiterlijk op de eerstvolgende werkdag.

Daarenboven dient het uitzendbureau, op het ogenblik dat de vervangingen of de verlenging van de vervanging conform het eerste lid van deze paragraaf vijf maanden bereiken, en voor zover deze zes maanden zouden overschrijden, uiterlijk op de 20e van de kalendermaand volgend op deze periode van vijf maanden een tweede mededeling te verrichten aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. Deze mededeling verwijst uitdrukkelijk naar de eerste mededeling en vermeldt opnieuw de naam, het adres en het nummer van het paritair comité van de gebruiker.

Onverminderd artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers dient de gebruiker de in het eerste en derde lid vermelde mededeling te doen indien een schriftelijke overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker erin voorziet.

De gebruiker dient eveneens de naam van het betrokken uitzendbureau mee te delen.

- § 4. De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikers, in het kader van de bepalingen van § 3, dienen binnen zeven kalenderdagen op een geïndividualiseerde wijze te worden meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties die in de raad van beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid zitting hebben.
- § 5. Verder kan de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 6. Op schriftelijk verzoek van een of meer representatieve werknemersorganisaties, genoemd in § 4 van dit artikel, dient de termijn gedurende welke de gebruiker een beroep wenst te doen op uitzendarbeid, te worden ingekort.

In het kader van de mededeling verricht conform § 3, eerste en tweede lid van dit artikel, mag, behoudens andersluidende beslissing van het Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, de termijn niet beneden de drie maanden dalen. In dit geval wordt het verzoek gericht tot het betrokken uitzendbureau, binnen zes weken na het tijdstip waarop de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties de door het Fonds meegedeelde gegevens hebben ontvangen. Het uitzendbureau brengt het verzoek onmiddellijk ter kennis van de gebruiker, die er gevolg dient aan te geven binnen zeven dagen na het ogenblik van de verzending van het verzoek aan het uitzendbureau.

In het kader van de mededeling verricht conform § 3, derde lid van dit artikel, kunnen de representatieve werknemersorganisaties zich verzetten tegen een verder beroep op uitzendarbeid na zes maanden. Dit verzet dient te gebeuren bij het betrokken uitzendbureau dat het verzet onmiddellijk ter kennis brengt van de gebruiker, die de tewerkstelling binnen zeven dagen na deze kennisgeving dient stop te zetten.

- § 7. In geval van tewerkstelling in het buitenland deelt het uitzendbureau aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten de naam en het adres van de gebruiker mee alsook de sector waarin de gebruiker zijn activiteiten uitoefent. Deze mededeling gebeurt uiterlijk aan het eind van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.

De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikers dienen binnen zes weken na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze te worden meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties die in de raad van beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid zitting hebben.

Op verzoek van de Commissie van goede diensten zal aan die Commissie aanvullende informatie worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van § 5 van dit artikel.

Gedurende de periodes van tewerkstelling in het buitenland is de uitzendkracht onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

- § 8. Indien het beroep op uitzendarbeid de krachtens § 6 verkorte termijnen overschrijdt, moet de procedure bedoeld bij artikel 4, § 3 van deze overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 4 bedoelde werkgever de gebruiker.

Commentaar

Voor de toepassing van § 3 van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en deze alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

Afdeling II - Tijdelijke vermeerdering van werk

Artikel 9

De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties vinden dat het beroep op uitzendarbeid omwille van het wettelijk kader en de reglementering zoals onder meer voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, een passend antwoord lijkt voor de tijdelijke vermeerdering van werk.

De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties bevesten terdege dat de vakbondsafvaardiging een belangrijke rol is toebedeeld in het kader van de procedure inzake uitzendarbeid in geval van tijdelijke vermeerdering van werk.

Daarom verbinden de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties er zich toe er bij de vakbondsafvaardigingen op aan te dringen een eventueel verzet tegen de tewerkstelling van uitzendkrachten in geval van tijdelijke vermeerdering van werk te herevalueren.

Artikel 10

§ 1. Bij tijdelijke vermeerdering van werk is uitzendarbeid toegelaten met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de gebruiker de bij artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De gebruiker moet in zijn aanvraag het aantal betrokken uitzendkrachten vermelden evenals de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

De aanvraag mag een periode van meer dan één kalendermaand bestrijken; ze is telkens hernieuwbaar.

De instemming van de vakbondsafvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken uitzendkrachten als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

- § 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging zal alleen een beroep kunnen worden gedaan op uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode van ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden, voor zover dezelfde procedure wordt nageleefd als deze bepaald in artikel 8, §§ 3 tot 7 van deze overeenkomst.

Het uitzendbureau dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht wegens tijdelijke vermeerdering van werk na twaalf maanden met een maximum van zes maanden wenst te verlengen, moet daartoe een aanvraag indienen bij de Commissie van goede diensten uiterlijk de 20e van de kalendermaand waarin de uitzendkracht tien maanden is tewerkgesteld.

Naast de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, vermeldt de aanvraag de reden van de verlenging van de terbeschikkingstelling.

Vanaf het ogenblik dat de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Commissie van goede diensten, op de hoogte zijn van de aanvraag beschikken zij over een termijn van drie weken om hun instemming te verlenen of zich tegen de verlenging te verzetten. Bij ontstentenis van een antwoord binnen de vastgestelde termijn wordt de aanvraag geacht te zijn toegestaan.

- § 3. Indien het beroep op uitzendarbeid de bij de vorige paragraaf bedoelde globale termijn van achttien maanden overschrijdt of de termijnen overschrijdt die krachtens de bij dezelfde paragraaf bedoelde procedure verkort zijn, moet de procedure bedoeld bij artikel 5, § 2 van deze overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 5 bedoelde werkgever de gebruiker.

Commentaar

Voor de toepassing van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht :

- eensdeels dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en deze alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;
- anderdeels dat, wanneer een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode die zes maanden, mogelijk te verlengen met twaalf maanden, overschrijdt, de procedure van artikel 5, § 2 van deze overeenkomst van toepassing is.

De mogelijkheid om de duur van de uitzendarbeid van zes maanden te verlengen met twaalf maanden is ingegeven door de bekommernis eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van zes maanden tewerkstelling. Op deze manier wordt immers vermeden dat na zes maanden tewerkstelling uitzendarbeid voortgezet wordt met een andere uitzendkracht.

Artikel 11

Wanneer de uitzendarbeid betrekking heeft op ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf, moeten de navolgende bijzondere voorwaarden en modaliteiten in acht worden genomen wat de duur en de procedure van die tijdelijke arbeid betreft.

- § 1. Tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht kan er geen dagcontract voor uitzendarbeid worden gesloten.
- § 2. In geval van tijdelijke vermeerdering van werk mag de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht in de bouwsector in hetzelfde bouwbedrijf geen zes maanden overschrijden.

- § 3. In afwijking van artikel 10, § 1, dat van toepassing is op ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, is de gebruiker die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf vrijgesteld van de verplichting om de ambtenaar bedoeld in artikel 4, § 2 van de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging op de hoogte te brengen, indien het uitzendbureau actief in het bouwbedrijf aan de RSZ werd medegedeeld als onderaannemer, overeenkomstig de bepalingen van artikel 30 bis, §§ 7 tot 9 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.
- § 4. In het kader van de procedure bedoeld bij artikel 10, § 2, dat van toepassing is bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, moet het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten binnen dezelfde termijn een kopie van de mededeling, ontvangen van het uitzendbureau, bezorgen aan het Provinciaal Bouwplatform, ingesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2001 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

Commentaar

In het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf is op 22 november 2001 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten waarin de voorwaarden en modaliteiten zijn bepaald voor de invoering van de uitzendarbeid in die sector.

Om rekening te kunnen houden met de specifieke aspecten van die regeling werden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 uitzonderlijk een aantal aanpassingen aangebracht die op de genoemde bedrijfstak betrekking hebben; die aanpassingen blijven behouden in deze overeenkomst.

Dienaangaande valt inzonderheid op te merken :

- dat paragraaf 3 van artikel 11 de gebruiker niet vrijstelt van de verplichting de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging te vragen, maar enkel van de verplichting die voorafgaande instemming aan de bij artikel 4 bedoelde ambtenaar mee te delen;
- dat paragraaf 4 een bijkomende verplichting oplegt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten: wanneer de tijdelijke vermeerdering van werk betrekking heeft op een onderneming zonder vakbondsafvaardiging, die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf, moet de mededeling, ontvangen van het uitzendbureau actief in het bouwbedrijf, aan het Provinciaal Bouwplatform van de sector worden toegestuurd.

De aandacht wordt erop gevestigd dat het paritair comité voor het bouwbedrijf negen maanden na de inwerkingtreding van de voornoemde sectorale overeenkomst de invoering van de uitzendarbeid in de sector heeft willen evalueren.

Afdeling III – Uitvoering van een uitzonderlijk werk

Artikel 12

Onverminderd het bepaalde in artikel 6 zijn de navolgende artikelen 13 tot 18 enkel van toepassing wanneer het uitzonderlijk werk wordt verricht door uitzendkrachten.

Artikel 13

In afwijking van het bepaalde in artikel 6, § 3, vierde lid zijn de werkzaamheden bedoeld in artikel 6, § 1, 5° toegelaten na de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging of, indien er geen vakbondsafvaardiging is, na het volgen van de in artikel 17 geregelde procedure van het Fonds voor bestaanszekerheid.

In afwijking van het bepaalde in artikel 6, § 2 bedraagt de duur van deze werkzaamheden 6 maanden en kan de duur verlengd worden zonder een totale duur van 12 maanden te overschrijden.

In geval van verlenging moet de procedure opnieuw worden gevolgd.

Artikel 14

De volgende werkzaamheden worden eveneens als uitzonderlijk werk beschouwd voor zover zij door uitzendkrachten worden verricht binnen een naar inhoud, verlangde kwalificatie en duurtijd duidelijk afgelijnde opdracht:

- werkzaamheden in het kader van vormingsprojecten, waardoor uitzendkrachten zich gemakkelijker kunnen integreren in de arbeidsmarkt;
- werkzaamheden als uitzendkracht in begeleidingsprojecten waarbij het de bedoeling is om werknemers die getroffen worden door een collectief ontslag, zoals bedoeld door het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag of een sluiting van de onderneming, zoals bedoeld door de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, via een uitzendbureau te helpen bij het vinden van een nieuwe arbeids-overeenkomst of dienstbetrekking.

Artikel 15

De in artikel 14 bedoelde werkzaamheden zijn toegelaten na voorafgaand akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging of, indien er geen vakbondsafvaardiging is, na het volgen van de in artikel 17 geregelde procedure van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Artikel 16

§ 1. De maximale duur van de in artikel 14 bedoelde werkzaamheden bedraagt zes maanden.

§ 2. De duur van de tewerkstelling kan met een tweede periode van zes maanden worden verlengd mits de in artikel 15 bedoelde procedure wordt nageleefd.

Artikel 17

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan de tewerkstelling van uitzendkrachten in de gevallen bedoeld bij de artikelen 13, 14 en 15 maar gebeuren voor zover de procedure wordt toegepast die bepaald is in artikel 8, § 3 tot § 8 van deze overeenkomst.

Artikel 18

De uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden is toegelaten, zonder voorafgaande instemming, in de diensten van de Europese Commissie ter uitvoering van werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsmede in de restaurantsector, onder de volgende voorwaarden :

- de uitzendkracht kan zonder onderbreking niet langer dan zes maanden ter beschikking gesteld worden van de Europese Commissie; een nieuwe tewerkstelling als uitzendkracht kan slechts gebeuren na een onderbreking van ten minste een maand;
- van deze beperking kan worden afgeweken wanneer de uitzendkracht deelneemt aan een vergelijkend examen georganiseerd door de Europese Commissie;
- de beperking bedoeld in het eerste streepje is niet van toepassing wanneer uitzendkrachten in dienst genomen zijn voor bijzondere arbeidsprestaties waartoe wordt besloten door de communautaire overheden, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk;

- in geval van toelating tot het in het tweede streepje bedoeld vergelijkend examen zal de tewerkstelling van de uitzendkracht een einde nemen uiterlijk drie maanden nadat de uitslagen zijn meegedeeld.

Afdeling IV - Staking of lock-out

Artikel 19

Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

Evenmin mogen uitzendkrachten tewerkgesteld of aan het werk gehouden worden bij weigering of bij gebrek aan een akkoord, zoals bedoeld bij de artikelen 4, 5, 8, § 2 en 10, § 1 van deze overeenkomst, of bij niet-naleving van de procedures bedoeld bij artikel 8, §§ 3 en 4 en artikel 10, §§ 2 en 3 van deze overeenkomst.

Afdeling V - Bijzondere bepaling

Artikel 20

Voor de toepassing van de cao-bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, als bedoeld bij artikel 1, § 2, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

HOOFDSTUK IV - INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE

Artikel 21

Onverminderd de bepalingen van de hoofdstukken II en III van deze overeenkomst moeten de in de artikelen 22 en 23 vastgestelde informatieverstrekking en controle respectievelijk door de gebruiker of door het uitzendbureau worden nageleefd in geval van vervanging van een vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk, uitvoering van een uitzonderlijk werk of instroom.

Artikel 22

- § 1. De gebruiker zal de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging om de zes maanden een globale informatie bezorgen, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties tijdens de in § 2 bedoelde periodes.
- § 2. De in § 1 bedoelde informatie heeft betrekking op de periode van 1 januari tot 30 juni en op de periode van 1 juli tot 31 december.

Commentaar

De globale en niet-nominatieve informatie waarin artikel 22 voorziet, doet geen afbreuk aan de informatie die moet worden verstrekt overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Artikel 23

- § 1. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging deelt het uitzendbureau maandelijks op elektronische wijze de volgende informatie mee aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten:
- de naam en het adres van de gebruikers, het nummer van het paritair comité waaronder ze ressorteren en hun identificatienummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
 - alle opdrachten, uitgesplitst per motief, met betrekking tot de betrokken periode, met uitzondering van het motief vervanging van een vaste werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst.
- § 2. Die mededeling gebeurt uiterlijk op de 20e van de maand. Als die datum op een zaterdag, een zondag of een feestdag valt, gebeurt de mededeling uiterlijk op de eerstvolgende werkdag.

- § 3. Verder kan de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst. Die informatie zal worden bezorgd binnen een maand na ontvangst van het verzoek, met het oog op het onderzoek naar de naleving van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK V - INSTROOM

Afdeling I - Definitie van "instroom"

Artikel 24

Overeenkomstig artikel 1, § 1 bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is tijdelijke arbeid tevens de activiteit die op grond van een overeenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.

Commentaar

1. De bepalingen van dit hoofdstuk wijzigen geenszins dat voor het motief vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, noch een procedure, noch een termijn vereist is.
2. Bij de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker in de zin van artikel 24 is het de bedoeling een vacante betrekking in te vullen waarbij een uitzendkracht de kans gegeven wordt om kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en de gebruiker de kans gegeven wordt om kennis te maken met de competenties en de attitudes van een bepaalde uitzendkracht.

Het is de bedoeling van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker in de zin van artikel 24 om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking. Met "vaste" indienstneming wordt een indienstneming met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoeld.

Afdeling II - Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging

Artikel 25

De gebruiker moet de vakbondsafvaardiging informeren en raadplegen vooraleer een beroep wordt gedaan op het motief instroom. Die informatieverstrekking en raadpleging hebben betrekking op de motivering om een beroep te doen op dat motief, de betrokken werkpost of werkposten, de betrokken functie of functies, die duidelijk moeten worden beschreven.

Commentaar

1. Onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden hebben de in dit artikel vastgestelde informatieverstrekking en raadpleging tot doel de vakbondsafvaardiging te informeren en te raadplegen over het gebruik dat wordt gemaakt van het motief instroom en over de betrokken werkpost(en) en functie(s), om een eventueel carrouseleffect te vermijden, dat wil zeggen dat steeds weer een beroep wordt gedaan op het motief instroom voor dezelfde werkpost en dezelfde functie.
2. Dit artikel organiseert een voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging, en geen voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging.

Afdeling III - Maximale aantal pogingen en maximumduur van de tewerkstelling in de instroom

Artikel 26

- § 1. Per werkpost zijn niet meer dan drie pogingen voor maximaal zes maanden per uitzendkracht toegestaan binnen een periode die in totaal niet langer mag zijn dan negen maanden.
- § 2. Voor de berekening van de maximale duur van negen maanden zoals bedoeld in § 1 dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van de werkpost bij de gebruiker.
- § 3. Voor de toepassing van § 1 en § 2 worden niet in aanmerking genomen:
- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht de overeenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig verbreekt;

- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende reden.

§ 4. De vakbondsafvaardiging wordt geïnformeerd over de naleving van § 1 en § 3.

§ 5. De gebruiker deelt aan het uitzendbureau mee of het om een eerste, tweede of derde tewerkstellingspoging in het kader van instroom gaat.

Het uitzendbureau vermeldt in de overeenkomst voor uitzendarbeid over de hoeveelste poging het gaat. Het uitzendbureau is niet aansprakelijk voor de juistheid van deze informatie. In geval van schending van deze bepaling kan het uitzendbureau niet gesanctioneerd worden.

Commentaar

1. Voor de berekening van de maximale duur van negen maanden, bepaald in § 1, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van een werkpost bij de gebruiker, in het kader van het motief instroom.

Voor de berekening van het maximale aantal pogingen en van de maximale duur van negen maanden wordt met die periodes van activiteit echter geen rekening gehouden wanneer de uitzendkracht het initiatief neemt om een einde te maken aan de aan de gang zijnde poging of wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende reden.

2. De wijze waarop de in § 4 bedoelde informatieverstrekking wordt georganiseerd, kan op ondernemingsniveau worden bepaald.

3. De Commissie van goede diensten kan, overeenkomstig artikel 23, § 3 van deze overeenkomst, ook aanvullende informatie vragen over de naleving inzake de toepassing van dit artikel.

Afdeling IV - Duur van de overeenkomst voor uitzendarbeid

Artikel 27

De overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom moet schriftelijk worden vastgesteld. Ze moet voor minstens een week en voor ten hoogste zes maanden worden gesloten.

Afdeling V - Tewerkstellingsgarantie

Artikel 28

- § 1. De werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom genieten een tewerkstellingsgarantie van een maand vanwege het uitzendbureau.
- § 2. Onverminderd artikel 43, tweede lid van deze overeenkomst genieten de andere uitzendkrachten die zijn tewerkgesteld onder het motief instroom vanwege het uitzendbureau een tewerkstellingsgarantie die gelijk is aan de minimumduur van de proefperiode waarin is voorzien door de wetsbepalingen die zijn aangenomen naar aanleiding van arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.

Commentaar

Paragraaf 2 van dit artikel houdt in dat de uitzendkrachten die een einde hebben gemaakt aan een arbeidsovereenkomst die niet voor onbepaalde tijd is gesloten, om te worden tewerkgesteld onder het motief instroom, een tewerkstellingsgarantie genieten vanwege het uitzendbureau.

Die tewerkstellingsgarantie zal gelijk zijn aan de minimumduur van de proefperiode waarin is voorzien door de wetsbepalingen die zullen worden aangenomen naar aanleiding van arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.

Het Grondwettelijk Hof was in dat arrest immers van oordeel dat artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat de opzeggingstermijn van de arbeiders vaststelt, in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, omdat het voorziet in een andere opzeggingstermijn dan die welke is bepaald door artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de bedienden met dezelfde anciënniteit.

Het Grondwettelijk Hof vindt niettemin dat de gevolgen van de niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid buiten verhouding staan tot de verstoring die zij voor de rechtsorde met zich zou meebrengen. Het Hof heeft dan ook besloten dat de gevolgen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten worden gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt, en uiterlijk tot 8 juli 2013.

Daaruit volgt dat paragraaf 2 van dit artikel in werking zal treden op dezelfde datum als de wetwijzigingen ingevolge het arrest van het Grondwettelijk Hof. Paragraaf 2 van dit artikel moet dus worden gelezen in samenhang met de slotbepalingen in artikel 43 met betrekking tot de inwerkingtreding van deze overeenkomst.

Artikel 29

§ 1. Het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden verbreekt, moet aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaffen indien de in artikel 28 bedoelde termijn van de tewerkstellingsgarantie niet is bereikt.

Het uitzendbureau moet de uitzendkracht tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie een vervangingswerk verschaffen dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

§ 2. Wanneer het uitzendbureau de uitzendkracht geen vervangingswerk verschaft of geen vervangingswerk verschaft tot het einde van de in artikel 28 bedoelde termijn, moet het een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie.

Artikel 30

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden die voorzien in een gunstiger tewerkstellingsgarantie voor uitzendkrachten.

Afdeling VI – Indienstneming door de gebruiker na het beroep op het motief instroom

Artikel 31

De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 24 van deze overeenkomst, dient dat te doen op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een op sectorniveau gesloten akkoord.

Commentaar

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 24 van deze overeenkomst, wordt voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht met betrekking tot die specifieke werkpost op grond van artikel 24 van deze overeenkomst bij de gebruiker heeft gepresteerd. Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt enkel rekening gehouden met de periodes van activiteit gepresteerd in dezelfde betrekking als deze waarvoor de uitzendkracht na afloop van de periode van terbeschikkingstelling vast in dienst werd genomen. Er wordt met deze periodes rekening gehouden ongeacht latere functiewijzigingen bij de gebruiker.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 24 van deze overeenkomst en er een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, wordt deze proeftijd ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht op grond van artikel 24 van deze overeenkomst bij de gebruiker heeft gepresteerd.

Met de “periodes van activiteit” worden bedoeld de periodes waarin de werknemer verbonden is met een overeenkomst voor uitzendarbeit voor de reden zoals bedoeld in artikel 24 van deze overeenkomst. Hiertoe behoren dus ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar niet de periodes tussen verschillende arbeidsovereenkomsten.

Artikel 32

- § 1. Wanneer de werknemer na de tewerkstelling als uitzendkracht onder het motief instroom niet in dienst wordt genomen door de gebruiker, heeft hij recht op mondelinge uitleg van het uitzendbureau over de redenen waarom hij niet in dienst wordt genomen.
- § 2. Op zijn verzoek kan die uitleg hem schriftelijk worden bezorgd.

HOOFDSTUK VI - OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN VOOR UITZENDARBEID

Afdeling I - Definities en voorafgaande voorwaarden

Artikel 33

- § 1. Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeids-overeenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.
- § 2. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker.
- § 3. Onder nood aan flexibiliteit in de zin van de vorige paragraaf dient te worden verstaan: wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Commentaar

Het begrip "gewone inactiviteitsdag", bedoeld in § 1, zoals het al is opgenomen in artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft volgens het arrest van het Hof van Cassatie van 22 september 1980 betrekking op de inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in een van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die voor elke werknemer individueel geldt.

Afdeling II - Informatieverstrekking, raadpleging en betwistingen

Onderafdeling I - Gebruiker met een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging

Artikel 34

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, wordt elk semester geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Artikel 35

- § 1. Indien er in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, in de vakbondsafvaardiging bezwaren worden ingebracht tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid kan de meest gerede partij het dossier van de betrokken gebruiker aanhangig maken bij het paritair comité van de sector waartoe die gebruiker behoort.
- § 2. Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.
- § 3. Bij de rechtbanken kan maar beroep worden ingesteld indien de in § 1 en § 2 bepaalde procedure niet tot een compromis heeft geleid.

Onderafdeling II - Gebruiker zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging

Artikel 36

- § 1. Het uitzendbureau deelt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten de namen mee van de gebruikers zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging die een beroep hebben gedaan op opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid. Deze mededeling gebeurt uiterlijk aan het eind van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.
- § 2. De aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten meegedeelde namen van de gebruikers dienen binnen zes weken volgend op het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze te worden meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties die in de raad van beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten zitting hebben.

- § 3. Verder zal op verzoek van de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan die Commissie aanvullende informatie worden verstrekt binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 37

- § 1. Indien uit het onderzoek van een individueel dossier door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten blijkt dat er een situatie van flagrant misbruik is, zou dat individuele dossier kunnen worden voorgelegd aan het paritair comité van de sector waaronder de gebruiker ressorteert.
- § 2. Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.

Artikel 38

De in deze onderafdeling bepaalde procedure moet worden gevolgd vooraleer beroep wordt ingesteld bij de rechtbanken.

Onderafdeling III - Toepassingsmodaliteiten door de paritaire comités

Artikel 39

In het kader van deze afdeling kunnen de paritaire comités verduidelijking verstrekken of eigen modaliteiten vaststellen.

Afdeling III - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid

Artikel 40

De ondertekenende organisaties verbinden er zich toe het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid om de twee jaar te evalueren.

HOOFDSTUK VII - ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

Artikel 41

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht is beëindigd en die werknemer en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de navolgende gevallen :

- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van de artikelen 4 en 8 een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen om een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd te vervangen;
- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van de artikelen 5, 10 en 11, § 2 een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- indien de gebruiker een uitzendkracht blijft tewerkstellen nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer, met toepassing van artikel 19, terug te trekken bij staking of lock-out;
- indien de gebruiker in strijd met de artikelen 26 en 27 een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen in het kader van het motief instroom;
- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers een uitzendkracht die hem ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau tewerkstelt zonder dat er een arbeidsovereenkomst is gesloten en/of met het oog op het verrichten van een andere dan de bij artikel 1 van de genoemde wet en deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;
- indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van artikel 23 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

HOOFDSTUK VIII - OPHEFFINGSBEPALINGEN

Artikel 42

- § 1. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 septies van 5 juni 1984, nr. 36 octies van 5 maart 1985, nr. 36 decies van 4 maart 1986, nr. 36 terdecies van 16 oktober 2000, nr. 36 quaterdecies van 19 december 2001 en nr. 36 quindecies van 19 juli 2004, wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst, met uitzondering van artikel 17, § 2, inleidende zin en vijfde streepje, en artikel 18.
- § 2. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 58 bis van 25 juni 1997 en nr. 58 ter van 19 december 2001, wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN

Artikel 43

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze treedt in werking op dezelfde datum als de bepalingen tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met uitzondering van § 2 van artikel 28, die in werking zal treden op hetzelfde ogenblik als de wetsbepalingen die zijn aangenomen naar aanleiding van arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

Gedaan te Brussel, op zestien juli tweeduizend dertien.

BIJLAGE : OVEREENSTEMMINGSTABEL

Cao nr. 108

Artikel 1, § 1

Artikel 1, §§ 2 en 3

Artikel 2

Artikel 3

Artikel 4

Artikel 5

Artikel 6

Artikel 7

Artikel 8

Artikel 9

Artikel 10

Artikel 11

Artikel 12

Artikel 13

Artikel 14

Artikel 15

Artikel 16

Artikel 17

Artikel 18

Artikel 19

Artikel 20

Artikelen 21 tot 40

Artikel 41

Artikelen 42 en 43

Cao nr. 36/cao nr. 58/nieuwe bepalingen

Artikel 2, § 5 I.A cao nr. 36 (opschrift) ; artikel 1 cao nr. 58 ; nieuwe bepaling

Nieuwe bepaling

Artikel 2, §§ 1 en 2, 1° en 2° eerste lid cao nr. 36

Artikel 2 cao nr. 58

Artikel 3 cao nr. 58

Artikel 4 cao nr. 58

Artikel 2, § 5. I. A, B en C cao nr. 36

Artikel 5 cao nr. 58

Artikel 6 cao nr. 58

Artikel 6 bis cao nr. 58

Artikel 7 cao nr. 58

Artikel 7 bis cao nr. 58

Artikel 2, § 5. II cao nr. 36

Artikel 2, § 5. III. B cao nr. 36

Artikel 2, § 5. IV. A en B cao nr. 36

Artikel 2, § 5. V cao nr. 36

Artikel 2, § 5. VI cao nr. 36

Artikel 2, § 5. VII cao nr. 36

Artikel 2, § 5. VIII A tot D cao nr. 36

Artikel 8 cao nr. 58

Artikel 10 cao nr. 58 (artikel 19 cao 36)

Nieuwe bepalingen

Artikel 9 cao nr. 58 (artikel 17 § 2 cao 36)

Nieuwe bepalingen

INHOUDSOPGAVE

	<u>Pagina</u>
HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST (artikel 1)	3
HOOFDSTUK II - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID	4
Afdeling I - Definities (artikel 2)	4
Afdeling II - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd (artikelen 3 en 4)	4
Afdeling III - Tijdelijke vermeerdering van werk (artikel 5)	6
Afdeling IV - Uitvoering van een uitzonderlijk werk (artikel 6)	8
HOOFDSTUK III - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID IN HET KADER VAN UITZENDARBEID	9
Afdeling I - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd (artikelen 7 en 8)	9
Afdeling II - Tijdelijke vermeerdering van werk (artikelen 9 tot 11)	13
Afdeling III - Uitvoering van een uitzonderlijk werk (artikelen 12 tot 18)	17
Afdeling IV - Staking of lock-out (artikel 19)	19
Afdeling V - Bijzondere bepaling (artikel 20)	19
HOOFDSTUK IV - INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE (artikelen 21 tot 23)	19
HOOFDSTUK V - INSTROOM	21
Afdeling I - Definitie van "instroom" (artikel 24)	21
Afdeling II - Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging (artikel 25)	22
Afdeling III - Maximale aantal pogingen en maximumduur van de tewerkstelling in de instroom (artikel 26)	22
Afdeling IV - Duur van de overeenkomst voor uitzendarbeid (artikel 27)	24
Afdeling V - Tewerkstellingsgarantie (artikelen 28 tot 30)	24
Afdeling VI - Indienstneming door de gebruiker na het beroep op het motief instroom (artikelen 31 en 32)	26

HOOFDSTUK VI - OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN VOOR UITZENDARBEID	27
Afdeling I - Definities en voorafgaande voorwaarden (artikel 33)	27
Afdeling II - Informatieverstrekking, raadpleging en betwistingen	28
Onderafdeling I - Gebruiker met een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging (artikelen 34 en 35)	28
Onderafdeling II - Gebruiker zonder ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging (artikelen 36 tot 38)	28
Onderafdeling III - Toepassingsmodaliteiten door de paritaire comités (artikel 39)	29
Afdeling III - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (artikel 40)	29
HOOFDSTUK VII - ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD (artikel 41)	30
HOOFDSTUK VIII - OPHEFFINGSBEPALINGEN (artikel 42)	31
HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN (artikel 43)	31
BIJLAGE : OVEREENSTEMMINGSTABEL	