

21-12-2001

29-01-2002^{N°}

60750/10/322

9

Commission paritaire pour le travail intérimaire
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 DECEMBRE 2001
RELATIVE AUX AVANTAGES SOCIAUX DESTINES AUX
TRAVAILLEURS INTERIMAIRES

Chapitre 1er : champ d'application

Article 1er

La présente convention collective s'applique :

- a) aux entreprises de travail intérimaire visées à l'article 7, 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, ci-après dénommées "l'employeur";
- b) aux travailleurs intérimaires visés à l'article 7, 3° de la loi précitée du 24 juillet 1987, qui sont occupés par ces entreprises de travail intérimaire, ci-après dénommés "le travailleur".

Chapitre 2 : complément d'indemnité en cas de chômage technique ou économique

Article 2

Ce chapitre n'est pas d'application pour les intérimaires mis en chômage technique ou économique lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise de travail intérimaire autorisée à exercer des activités dans le cadre de la Commission paritaire de la construction (C.P. 124).

Article 3

En cas de chômage technique ou économique dans l'entreprise utilisatrice, tel que visé par les articles 49 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'intérimaire a droit, à charge du Fonds Social, à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

Cette indemnité complémentaire s'élève à 3.72 Euro par jour de travail non presté pour cause de chômage et est due jusqu'à la fin du contrat de travail intérimaire en cours, avec un maximum de 111.55 Euro par année civile et par intérimaire.

Article 4

Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire visée à l'article 3, l'intérimaire doit :

- 27
- a) être lié par un contrat de travail intérimaire au moment où survient le chômage technique ou économique;
 - b) bénéficiaire d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique;
 - c) prouver 65 jours de travail comme intérimaire au cours de la période d'un an précédant le chômage.

Article 5

Les modalités de paiement de cette indemnité complémentaire et la procédure à suivre pour obtenir celle-ci sont déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds Social.

Chapitre 3 : garantie du Fonds Social en cas d'emprunt

Article 6

Pour autant qu'il remplisse les conditions mentionnées aux articles suivants et que son dossier ait été accepté par le Fonds Social, l'intérimaire qui souscrit un emprunt à connotation sociale ou un emprunt destiné à résoudre des problèmes de mobilité pourra désigner le Fonds Social comme caution.

Par "emprunt à connotation sociale", on vise les emprunts destinés à des dépenses imprévues ou d'ordre social (e.a. traitements médicaux, hospitalisation, aide à domicile, garde d'enfants), par opposition avec les emprunts de consommation.

Par "emprunt destiné à résoudre des problèmes de mobilité", on vise les emprunts qui permettront à l'intérimaire de se rendre plus facilement à son lieu de travail (e.a. achat d'une voiture, frais encourus pour un déménagement).

Article 7

Le Fonds Social ne se portera jamais caution pour un crédit relatif à un montant supérieur à 3718.40 Euros.

En outre, seuls les crédits ne dépassant pas 36 mois seront pris en considération par le Fonds Social.

Article 8

Pour pouvoir introduire une demande de caution auprès du Fonds Social, l'intérimaire doit :

- a) totaliser 260 jours de travail comme intérimaire sur une période de référence de deux ans, dont la moitié au moins pour le compte de la même entreprise de travail

intérimaire, la période de référence de deux ans correspondant à celle des deux dernières primes de fin d'année dues aux intérimaires avant la demande de caution;

- b) être en mission lors de la demande de prêt et lors de la demande de caution;
- c) présenter au Fonds Social une proposition d'emprunt émanant de l'institution financière de son choix.
Par "institution financière", on entend les organismes publics de crédit, les banques privées ainsi que les banques d'épargne.

Article 9

L'administrateur désigné par le Président pour assurer la représentation du Fonds décide au cas par cas si le Fonds Social se porte garant du prêt.

Seront notamment écartées les demandes émanant d'intérimaires qui font l'objet d'une interdiction bancaire ou judiciaire en cours ou qui ont un taux d'endettement supérieur à 30%.

Article 10

Le Conseil d'Administration du Fonds Social fixe les modalités d'octroi de cette caution, ainsi que la procédure à suivre pour l'obtention de celle-ci.

Article 11

En cas de paiement effectué par le Fonds Social pour le compte de l'intérimaire, la banque le subroge dans tous les droits et actions lui appartenant contre celui-ci.

Chapitre 4 : complément d'indemnité en cas de maladie de longue durée

Article 12

En cas d'incapacité de travail de longue durée résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, l'intérimaire a droit, à charge du Fonds Social, à une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la mutuelle.

Article 13

L'indemnité complémentaire visée à l'article 12 correspond à 40% de l'indemnité brute payée par la mutuelle.

9

Elle est due à partir du premier jour du deuxième mois de maladie, pour une période totale ininterrompue de trois mois au maximum.

Article 14

Pour avoir droit à cette indemnité complémentaire, l'intérimaire doit prouver:

- a) qu'il avait, au moment du début de l'incapacité de travail, une ancienneté d'au moins deux mois dans le secteur de l'intérim sur une période de quatre mois;
- b) qu'il était lié par un contrat de travail intérimaire au moment du début de l'incapacité de travail et qu'il a bénéficié d'une période de salaire garanti;
- c) l'incapacité de travail pour l'entièreté de la période pour laquelle l'indemnisation est sollicitée, en fournissant également les documents nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire (attestation de la mutuelle);

L'ancienneté de 2 mois est calculée conformément à l'article 13 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Article 15

Le congé de maternité n'est pas considéré comme une maladie de longue durée.

Chapitre 5 : Entrée en vigueur

Article 16

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2002.

Elle est conclue pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2002.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour le Travail Intérimaire.

Fait à Bruxelles, le 10 décembre 2001.

21-12-2001

29-01-2002

NR.
N°

60750 / wd 322

67

Paritair Comité voor de uitzendarbeid

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 DECEMBER
2001 HOUDENDE SOCIALE VOORDELEN VOOR DE
UITZENDKRACHTEN**

Hoofdstuk 1: toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

- a) de uitzendbureaus, bedoeld bij artikel 7, 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, verder genoemd "de werkgever";
- b) de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van voornoemde wet van 24 juli 1987, die door deze uitzendbureaus worden tewerkgesteld, verder genoemd "de uitzendkracht".

Hoofdstuk 2 : bijkomende vergoeding in geval van technische of economische werkloosheid

Artikel 2

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de uitzendkrachten die technisch of economisch werkloos worden terwijl zij in dienst zijn van een uitzendbedrijf dat erkend is om activiteiten uit te oefenen in in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (P.C. 124).

Artikel 3

In geval van technische of economische werkloosheid bij de gebruikende onderneming, zoals bedoeld bij de artikelen 49 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft de uitzendkracht, ten laste van het Sociaal Fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

Deze bijkomende vergoeding bedraagt 3,72 euro per werkdag die, omwille van de werkloosheid, niet werd gepresteerd en is verschuldigd tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, met een maximum van 111,55 euro per kalenderjaar en per uitzendkracht.

Artikel 4

Om recht te hebben op de bijkomende vergoeding, bedoeld bij artikel 3, moet de uitzendkracht :

- a. op het ogenblik dat de technische of economische werkloosheid zich voordoet, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- b. genieten van werkloosheidsuitkeringen voor de werkdagen die niet gepresteerd werden omwille van de economische of technische werkloosheid;
- c. 65 werkdagen als uitzendkracht bewijzen in de loop van een periode van één jaar vóór de aanvang van de werkloosheid.

Artikel 5

De betalingsmodaliteiten van deze bijkomende vergoeding en de procedure om deze te bekomen, worden bepaald door de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds.

Hoofdstuk 3 : borgstelling door het Sociaal Fonds voor een lening

Artikel 6

In de mate dat hij de in de volgende artikelen vermelde voorwaarden vervult en zijn dossier door het Sociaal Fonds wordt aanvaard, zal de uitzendkracht die een lening aangaat van sociale aard, of een lening bestemd voor de oplossing van mobiliteitsproblemen, het Sociaal Fonds als borg kunnen aanduiden.

Met een "lening van sociale aard" worden leningen bedoeld bestemd voor onvoorziene uitgaven of uitgaven waaraan een sociaal aspect is verbonden (o.a. medische zorgen, hospitalisatie, thuishulp, kinderoppas), dit in tegenstelling tot verbruikerskredieten. Met een "lening bestemd voor de oplossing van mobiliteitsproblemen worden bedoeld leningen onderschreven voor uitgaven dankzij dewelke de uitzendkracht zich gemakkelijker naar zijn werk kan begeven, (o.a. aankoop wagen, opgelopen kosten voor een verhuizing).

Artikel 7

Het Sociaal Fonds zal zich nooit borg stellen voor een krediet met betrekking tot een bedrag hoger dan 3.718,4 euro.

Bovendien zal het Sociaal Fonds enkel kredieten in aanmerking nemen die de 36 maanden niet overschrijden.

Artikel 8

Om een aanvraag tot borg te kunnen indienen bij het Sociaal Fonds, moet de uitzendkracht :

- a. 260 werkdagen tellen als uitzendkracht over een periode van twee jaar, waarvan minstens de helft bij hetzelfde uitzendbureau, waarbij de referteperiode van twee jaar overeenstemt met deze van de laatste twee eindejaarspremies die vóór de aanvraag van de borg verschuldigd waren aan de uitzendkrachten;

- b. op het ogenblik van de leningsaanvraag en op het ogenblik van de aanvraag van de borg een uitzendopdracht vervullen;
- c. een leningaanbod van een financiële instelling van zijn keuze voorleggen aan het Sociaal Fonds.
Onder financiële instelling dient te worden verstaan de openbare kredietinstellingen, de private banken en de spaarbanken.

Artikel 9

De beheerder aangesteld door de Voorzitter om het Fonds te vertegenwoordigen beslist geval per geval of het Sociaal Fonds zich borg stelt voor de lening.

Zijn onder meer uitgesloten, de aanvragen uitgaande van uitzendkrachten die het voorwerp zijn van een nog geldend leningverbod uitgaande van het bankwezen of van het gerecht, of die een schuldratio hebben die hoger is dan 30%.

Artikel 10

De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds bepaalt de toekenningsvoorwaarden van deze borgstelling, alsook de procedure om deze te bekomen.

Artikel 11

In geval van betaling door het Sociaal Fonds voor rekening van de uitzendkracht, draagt de bank al haar rechten en rechtsmiddelen ten aanzien van deze uitzendkracht over aan het Sociaal Fonds.

Hoofdstuk 4 : bijkomende vergoeding in geval van langdurige ziekte

Artikel 12

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een ongeval van gemeen recht, heeft de uitzendkracht, ten laste van het Sociaal Fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de uitkering betaald door het ziekenfonds.

Artikel 13

De bijkomende vergoeding, bedoeld in artikel 12, stemt overeen met 40% van de bruto-uitkering betaald door het ziekenfonds.

Zij is verschuldigd vanaf de eerste dag van de tweede maand ziekte, voor een totale ononderbroken periode van maximum drie maanden.

Artikel 14

Om recht te hebben op deze bijkomende vergoeding dient de uitzendkracht het bewijs te leveren :

- a. dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, minstens 2 maanden anciënniteit in de uitzendsector telt over een periode van vier maanden;
- b. dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, gebonden was door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en gewaarborgd loon heeft genoten;
- c. van zijn arbeidsongeschiktheid voor de volledige periode waarvoor de vergoeding gevraagd wordt, alsook de documenten te bezorgen nodig voor de berekening van de bijkomende vergoeding (attest van het ziekenfonds);

De anciënniteit van 2 maanden wordt berekend overeenkomstig artikel 13 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 15

Moederschapsverlof wordt niet beschouwd als een langdurige ziekte.

Hoofdstuk 5 : Inwerkingtreding

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij wordt gesloten voor een bepaalde duur en verstrijkt op 31 december 2002.

Zij kan, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden wordt in acht genomen, door elk van de partijen worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid.

Opgemaakt te Brussel op 10 december 2001