

Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of – diensten leveren (PC 322)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2023 betreffende de vorming en tewerkstelling van uitzendkrachten

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

- 1° 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, met uitsluiting van de uitzendbureaus die erkend zijn om activiteiten uit te oefenen in het paritair comité voor het bouwbedrijf (PC 124);
- 2° de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld met uitsluiting van de uitzendkrachten die in dienst zijn van een uitzendbedrijf dat erkend is om activiteiten uit te oefenen in het paritair comité voor het bouwbedrijf (PC 124).

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig hoofdstuk 12 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen in het algemeen en overeenkomstig artikelen 54 en 55 van dezelfde wet in het bijzonder.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kent per voltijds tewerkgestelde uitzendkracht een individueel recht op opleiding toe van minstens 2 opleidingsdagen vanaf 1 januari 2023 en bepaalt overeenkomstig artikel 54, §1, 2° van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen een groeipad om het minimum van 5 dagen per voltijdse werknemer te realiseren.

Artikel 3 – Individueel opleidingsrecht en groeipad

§1. Tot invulling van het individueel opleidingsrecht wordt met ingang van 1 januari 2023 een individueel opleidingskrediet toegekend van minstens 2 dagen per voltijds tewerkgestelde werknemer. Het opleidingskrediet wordt verhoogd overeenkomstig het groeipad voorzien in de volgende paragraaf.

§2. Met het oog op de realisering van het individueel opleidingsrecht van 5 opleidingsdagen per voltijds tewerkgestelde werknemer uit de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt volgend groeipad overeengekomen:

- minstens 2 dagen per voltijds equivalent (VTE) met ingang van 1 januari 2023;
- minstens 2,5 dagen per VTE met ingang van 1 januari 2024;
- minstens 3 dagen per VTE met ingang van 1 januari 2025;
- minstens 3,5 dagen per VTE met ingang van 1 januari 2026;
- minstens 4 dagen per VTE met ingang van 1 januari 2027;
- minstens 4,5 dagen per VTE met ingang van 1 januari 2028;
- minstens 5 dagen per VTE met ingang van 1 januari 2029.

Bovenstaand opleidingskrediet kan worden uitgedrukt in dagen, halve dagen of uren, te proratiseren overeenkomstig artikel 50, § 3 van de wet van 3 oktober 2022 in functie van het effectieve werkrooster van de werknemer en de periode in dienst. Het betreft een minimum aan opleidingsdagen, die afwijkende gunstigere regelingen op niveau van de onderneming onverlet laten.

Artikel 4 – Kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht

§1. Het opleidingskrediet zoals bepaald in artikel 3 van huidige cao, dat niet wordt uitgeput tijdens het jaar van toekenning, wordt automatisch overdragen naar het daaropvolgende jaar.

Deze overdracht heeft niet tot gevolg dat het overgedragen saldo in mindering wordt gebracht van het opleidingskrediet dat de uitzendkracht opbouwt in het daaropvolgende jaar.

§2. Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste start op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde uitzendkracht gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen per jaar (of een afwijkend aantal dagen overeenkomstig artikel 3, §2 van huidige cao) heeft opgenomen.

Na afloop van deze periode van 5 jaar wordt het saldo van het opleidingskrediet weer op nul gezet.

§3. Opleidingen die de uitzendkracht volgt in het kader van deze cao kunnen zowel tijdens als buiten de gewone werktijden plaatsvinden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van eventueel overloon.

Artikel 5 – Definitie van opleiding

Voor de toepassing van het artikel 3 wordt verwezen naar de definities zoals bepaald in de wet van 3 oktober 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen. Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht worden de begrippen 'formele opleiding' en 'informele opleiding' gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, §1 a) en b) van voornoemde wet.

Artikel 6 – Bijkomende vorming voor de uitzendkrachten

§1. De werkgever verbindt zich ertoe om in het kader van het individueel recht op opleiding en het groeipad zoals voorzien in huidige cao bijkomende vormingen en opleidingen te voorzien voor de uitzendkrachten.

§2. Ter ondersteuning van de maatregelen uit huidige cao betaalt de werkgever aan het Sociaal Fonds voor uitzendkrachten de bijdrage van 0,40% op het loon voorzien in artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 2020 betreffende het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten, voor de verwezenlijking van artikel 3, 8° van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

In correlatie hiermee staat een trekkingsrecht ten gunste van de werkgevers die aantonen vormingsinspanningen te hebben geleverd. De modaliteiten tot uitoefening van dit trekkingsrecht worden door het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten vastgesteld.

§3. Voor de toepassing van artikel 3, alinea 1 kan de verhoging van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten, inzonderheid het gevolg zijn van het aanbieden van een vormingsaanbod naar aanleiding van de samenwerking van Travi (vroeger Vormingsfonds voor uitzendkrachten) met vormingsfondsen van andere sectoren om tot meer opleidingsmodules te komen die door de uitzendkrachten gevolgd kunnen worden.

Artikel 7 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en verstrijkt op 30 juni 2025.

Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 september 2022, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende de vorming en tewerkstelling van uitzendkrachten (neergelegd op 26 september 2022 onder nummer 175800/CO/322).

Convention collective de travail du 19 septembre 2023 concernant la formation et l'emploi des travailleurs intérimaires

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique :

- 1° aux entreprises de travail intérimaire, visées à l'article 7, 1° de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, à l'exclusion des entreprises de travail intérimaire disposant d'un agrément pour exercer des activités dans le cadre de la commission paritaire de la construction (C.P. 124) ;
- 2° aux travailleurs intérimaires, visés à l'article 7, 3° de la loi susmentionnée du 24 juillet 1987, qui sont occupés par les entreprises de travail intérimaire, à l'exclusion des intérimaires qui sont occupés par une entreprise de travail intérimaire disposant d'un agrément pour exercer des activités dans le cadre de la commission paritaire de la construction (C.P. 124).

Article 2 – Objet

La présente convention collective de travail est conclue conformément au chapitre 12 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, et conformément aux articles 54 et 55 de cette même loi en particulier.

Cette convention collective de travail octroie par travailleur intérimaire occupé à temps plein un droit individuel à la formation d'au moins 2 jours de formation à partir du 1^{er} janvier 2023 et prévoit, conformément à l'article 54, §1, 2° de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, une trajectoire de croissance pour réaliser le minimum de 5 jours de formation par travailleur à temps plein.

Article 3 – Droit individuel à la formation et trajectoire de croissance

§1. Pour mettre en œuvre le droit individuel à la formation, un crédit de formation de minimum 2 jours par travailleur occupé à temps plein est accordé à compter du 1^{er} janvier 2023. Le crédit de formation est augmenté conformément à la trajectoire de croissance prévue dans le paragraphe suivant.

§2. En vue de la réalisation du droit individuel à la formation de 5 jours de formation par travailleur occupé à temps plein qui est prévu par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, il est convenu la trajectoire de croissance suivante :

- au moins 2 jours par équivalent temps plein (ETP) à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- au moins 2,5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
- au moins 3 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- au moins 3,5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2026 ;
- au moins 4 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2027 ;
- au moins 4,5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2028 ;
- au moins 5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2029.

Le crédit de formation ci-dessus peut être exprimé en jours, demi-jours ou heures, à proratiser conformément à l'article 50, §3 de la loi du 3 octobre 2022 en fonction de l'horaire de travail effectif du travailleur et de la durée de son occupation. Il s'agit d'un minimum de jours de formation, qui ne porte pas atteinte à des dispositions dérogatoires plus favorables qui existeraient dans l'entreprise.

Article 4 – Cadre pour la mise en œuvre pratique du droit individuel à la formation

§1. Le crédit de formation, tel que défini dans l'article 3 de la présente CCT, qui n'est pas épuisé pendant l'année de l'octroi est automatiquement reporté à l'année suivante.

Ce report n'a pas pour conséquence que le solde transféré est déduit du crédit de formation que le travailleur intérimaire accumule au cours de l'année suivante.

§2. Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1er janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur intérimaire employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an (ou un nombre de jours différent conformément à l'article 3, 62 de la présente CCT).

A la fin de cette période de 5 ans, le solde du crédit de formation revient à zéro.

§3. Les formations que l'intérimaire suit dans le cadre de la présente CCT peuvent avoir lieu pendant ses heures normales de travail ou en dehors.

Si la formation est suivie en dehors des heures normales de travail, les heures de formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans toutefois donner lieu à un sursalaire éventuel.

Article 5 – Définition de la notion de formation

Pour l'application de l'article 3, il est fait référence aux définitions contenues dans la loi du 3 octobre 2023 portant des dispositions diverses relatives au travail. Pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation, les notions de 'formation formelle' et de 'formation informelle' sont définies conformément à l'article 50, §1 a) en b) de ladite loi.

Article 6 – Formation complémentaire des travailleurs intérimaires

§1. L'employeur s'engage à prévoir dans le cadre du droit individuel à la formation et de la trajectoire de croissance prévus par la présente CCT des formations complémentaires pour les travailleurs intérimaires.

§2. Afin de soutenir les mesures de la présente CCT, l'employeur verse au Fonds Social pour les Intérimaires la cotisation de 0,40 % sur le salaire, prévue à l'article 17 de la convention collective de travail du 28 mai 2020 concernant le fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, pour la réalisation de l'article 3, 8° de cette même convention collective de travail.

Corrélativement, il est prévu un droit de tirage au bénéfice des employeurs qui démontrent qu'ils ont fourni des efforts en faveur de la formation. Les modalités d'exercice de ce droit de tirage sont fixées par le Fonds Social pour les Intérimaires.

§3. Pour l'application de l'article 3, alinéa 1, l'augmentation d'au moins 5 points de pourcentage du taux de participation à la formation peut être notamment la conséquence de la mise à disposition d'une offre de formation dans le cadre de la collaboration de Travi (anciennement dénommé Fonds de Formation pour les intérimaires) avec des fonds de formation d'autres secteurs en vue d'élargir l'éventail des modules de formation qui peuvent être suivis par les intérimaires.

Article 7 – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et expire le 30 juin 2025.

Elle remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2022, conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, concernant la formation et l'emploi des travailleurs intérimaires (déposée le 26 septembre 2022 sous le numéro 175800/CO/322).