

ADVIES Nr. 1.807

Zitting van dinsdag 17 juli 2012

Uitzendarbeid

x x x

2.259-1

ADVIES Nr. 1.807

Onderwerp: Uitzendarbeid

In het regeerakkoord van 1 december 2011 werd opgenomen dat in overleg met de sociale partners er maatregelen zouden worden genomen om de kwaliteit en de jobkansen in de uitzendarbeid te verbeteren en er maatregelen zouden worden genomen om de regelgeving inzake tijdelijk werk te vereenvoudigen en te moderniseren.

Op 23 januari 2012 hebben de in de Raad vertegenwoordigde organisaties een principeakkoord bereikt over de modernisering van het reglementaire en het conventioneel kader inzake uitzendarbeid. Dit akkoord bevat vier luiken:

- aanpassing van de regeling inzake informatie en controle;
- regeling van de dagcontracten;
- gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid;
- invoering en regeling van een motief van instroom

Bij brief van 31 januari 2012 werden de minister van Werk, mevrouw M. DE CONINCK, de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de heer A. FLAHAUT en de voorzitter van de Senaat, mevrouw S. DE BETHUNE ingelicht over het principeakkoord.

Onderhavig advies geeft uitvoering aan het principeakkoord van 23 januari 2012.

Op verslag van de werkgroep heeft de Raad op 17 juli 2012 navolgend eenparig advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. RETROACTA VAN DE ADVIESAANVRAGEN

In de federale beleidsverklaring van de regering Verhofstadt II van 12 oktober 2004 werd opgenomen dat de regering aan de sociale partners vraagt om het regime van de uitzendarbeid opnieuw te bekijken.

Bij brief van 29 april 2005 heeft de toenmalige minister van Werk, mevrouw F. VAN DEN BOSSCHE, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen omtrent deze passage van de federale beleidsverklaring. Bijgevolg werd de Nationale Arbeidsraad door de minister verzocht om de nodige initiatieven te nemen om in het dossier uitzendarbeid tot een resultaat te komen.

De bespreking van de adviesaanvraag werd op 16 juni 2005 door het Bureau van de Raad toevertrouwd aan de Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen. In deze Commissie hebben een aantal besprekingen plaatsgevonden zonder deze te finaliseren.

In het kader van de "Werf arbeidsmarktbeleid" van 19 mei 2006 stelde de regering Verhofstadt II voor om een vierde motief "instroom in de arbeidsmarkt" en een verbetering van het sociaal statuut van de interimwerknemers in te voeren.

In de loop van 2007 hebben de sociale partners van de sector uitzendarbeid (PC 322) aan de regering medegedeeld dat ze het dossier uitzendarbeid in al de aspecten ervan zowel op sectoraal als op interprofessioneel niveau wilden behandelen. Aan de regering werd gevraagd om geen initiatieven in dit dossier te nemen.

In deze geest heeft het Bureau van de Raad op 4 april 2007 uit eigen beweging de Commissie Tijdelijke Arbeid belast met de besprekingen omtrent de actualisering van de wetgeving op uitzendarbeid.

Op 12 februari 2009 werd de Raad door de toenmalige Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, de heer P. DEWAELE, op verzoek van de Commissie voor Sociale Zaken om advies gevraagd over twee wetsvoorstellen en twee voorstellen van resolutie. Het betreft meer bepaald:

- wetsvoorstel ter verbetering van het statuut van de uitzendkrachten, ingediend door de heer H. Bonte, mevrouw M. Kitir en de heer P. Vanvelthoven (Kamerdocument nr. 52 0855/001);
- wetsvoorstel tot verbetering van de rechten van de uitzendkrachten, ingediend door mevrouw C. Dieu, de heer Y. Mayeur en mevrouw L. Musin (Kamerdocument nr. 52 1594/001);
- voorstel van resolutie tot het toelaten van het tewerkstellen van uitzendkrachten in ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het paritair comité 139 voor de binnenscheepvaart, ingediend door de heren L. Van Campenhout, G. De Padt, B. Tommelein, O. Chastel, W.-F. Schiltz en mevrouw C. Van Cauter (Kamerdocument nr. 52 0722/001);
- voorstel van resolutie tot uitbreiding van de mogelijkheden voor uitzendarbeid in de openbare sector, ingediend door de heer B. Steegen c.s. (Kamerdocument nr. 52 0871/001).

Bij brief van 18 februari 2009 heeft de toenmalige minister van Werk, mevrouw J. MILQUET, de Raad om advies verzocht met betrekking tot twee wetsvoorstellen:

- wetsvoorstel ter verbetering van het statuut van de uitzendkrachten, ingediend door de heer H. Bonte, mevrouw M. Kitir en de heer P. Vanvelthoven (Kamerdocument nr. 52 0855/001);

- wetsvoorstel tot verbetering van de rechten van de uitzendkrachten, ingediend door mevrouw C. Dieu, de heer Y. Mayeur en mevrouw L. Musin (Kamerdocument nr. 52 1594/001).

Daarnaast verzocht de minister om op de hoogte te worden gebracht van de resultaten van de werkzaamheden van de Raad omtrent een eventuele herziening van de wetgeving op de uitzendarbeid.

Op 19 januari 2011 werd de Raad door de Voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, de heer A. FLAHAUT, op verzoek van de Commissie voor Sociale Zaken om advies gevraagd over vier wetsvoorstellen. Het betreft meer bepaald:¹

- wetsvoorstel ter verbetering van het statuut van de uitzendkrachten, ingediend door de heer H. Bonte, mevrouw M. Kitir en de heer P. Vanvelthoven (Kamerdocument nr. 53 0448/001);
- wetsvoorstel tot verbetering van de rechten van de uitzendkrachten, ingediend door mevrouw C. Dieu, de heer Y. Mayeur en mevrouw L. Musin (Kamerdocument nr. 53 0247/001);
- wetsvoorstel 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 wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft, ingediend door mevrouw M. De Block, de heer M. De Clercq en mevrouw G. Rutten (Kamerdocument nr. 53 0764/001);
- wetsvoorstel tot regeling van de mogelijkheid een beroep te doen op uitzendarbeid met het oog op vaste indienstneming, ingediend door mevrouw V. De Bue en de heer D. Clarinval (Kamerdocument nr. 53 0352/001).

In het regeerakkoord van 1 december 2011 werd opgenomen dat in overleg met de sociale partners er maatregelen zouden worden genomen om de kwaliteit en de jobkansen in de uitzendarbeid te verbeteren en er maatregelen zouden worden genomen om de regelgeving inzake tijdelijk werk te vereenvoudigen en te moderniseren.

¹ De eerstgenoemde twee wetsvoorstellen nemen de tekst over van de gelijknamige wetsvoorstellen waarover de Raad op 12 februari 2009 om advies werd verzocht.

Op 23 januari 2012 hebben de in de Raad vertegenwoordigde organisaties een principeakkoord bereikt over de modernisering van het reglementaire en het conventioneel kader inzake uitzendarbeid. Dit akkoord bevat vier luiken:

- aanpassing van de regeling inzake informatie en controle;
- regeling van de dagcontracten;
- gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid;
- invoering en regeling van een motief van instroom

Bij brief van 31 januari 2012 werden de minister van Werk, mevrouw M. DE CONINCK, de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de heer A. FLAHAUT en de voorzitter van de Senaat, mevrouw S. DE BETHUNE ingelicht over het principeakkoord.

Onderhavig advies geeft uitvoering aan het principeakkoord van 23 januari 2012.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Inleiding

De Raad wijst erop dat dit advies het resultaat is van de werkzaamheden die de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties sedert verschillende jaren wijden aan het vraagstuk van de uitzendarbeid.

Die werkzaamheden werden uitgevoerd in nauwe samenwerking met vertegenwoordigers van de sector en met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit advies en het bijgevoegde ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden beschouwd als het antwoord van de Raad op het geheel van adviesaanvragen die hij heeft ontvangen (zie hierboven, retroacta) over de modernisering van de uitzendarbeid.

Verder herinnert de Raad eraan dat het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 bepaalt dat de sociale partners tezelfdertijd werkzaamheden over een aantal hoofdstukken zullen uitvoeren, met uitzondering van het deel "afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van overeenkomsten voor uitzendarbeid", omdat de werkzaamheden over dat deel gefaseerd moeten gebeuren, zodat dat geheel gelijktijdig in werking treedt. Het betreft hier:

- de invoering en regeling van een motief instroom;
- een aanpassing van de informatie en de controle;
- een regeling van de dagcontracten.

In het akkoord werd overeengekomen dat die drie delen zullen worden geconcretiseerd eensdeels door middel van interprofessionele cao-instrumenten en anderdeels door een advies waarin de standpunten worden toegelicht en concrete voorstellen worden gedaan over de punten waarvoor de sociale partners niet bevoegd zijn (o.a. de wijzigingen die aangebracht zouden moeten worden in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).

Met dit advies en het bijgevoegde ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst komt de Raad die verbintenis van de sociale partners na.

In het advies wordt eerst toelichting gegeven bij de wijzigingen die volgens de Raad in de voornoemde wet van 24 juli 1987 moeten worden aangebracht om de nieuwe bepalingen die voor de uitvoering van het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 zijn vereist in de wetgeving op te nemen.

De Raad stelt vervolgens de cao-bepalingen voor die hij terzelfder tijd naast de wijzigingen in de voornoemde wet van 24 juli 1987 wil aannemen. Die bepalingen zijn opgenomen in een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst dat als bijlage bij dit advies is opgenomen.

De Raad gaat ten slotte in op de inwerkingtreding van de nieuwe wets- en cao-bepalingen en op zijn verdere werkzaamheden over de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van overeenkomsten voor uitzendarbeid.

B. Voorstellen tot wijziging van een aantal bepalingen in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers

De Raad wijst erop dat de uitvoering van het principeakkoord van 23 januari 2012 een aantal nieuwe bepalingen vergt in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Hierna formuleert de Raad een aantal voorstellen 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.

De Raad brengt waar nodig een aantal verduidelijkingen aan omtrent de voorstellen tot wijziging van deze wet.

1. Motief instroom

a. Invoegen van een motief instroom

1) Demarche van de Raad

In parallellisme met §1 van artikel 1 die de gevallen opsomt waarin tijdelijke arbeid is toegelaten, stelt de Raad voor om de invoering van het motief instroom op te nemen in § 1bis. Gezien het motief instroom enkel toegelaten is in het kader van uitzendarbeid dient hiervoor een aparte paragraaf te worden ingevoegd.

De Raad wenst te benadrukken dat de periode van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht onder het motief instroom enerzijds beoogt de gebruiker kennis te laten maken met de competenties van de uitzendkracht en anderzijds beoogt de uitzendkracht kennis te laten maken met de werkomgeving van de gebruiker. De Raad stelt dan ook voor om deze verduidelijking op te nemen in de memorie van toelichting.

De Raad vraagt om tevens in de memorie van toelichting een verduidelijking op te nemen aangaande wat dient te worden begrepen onder "vaste indienstneming".

2) Voorstel tot wijziging van de wet

De Raad stelt voor om in artikel 1 een §1bis in te voegen als volgt:

“Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst 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.”

De Raad stelt tevens voor om in de memorie van toelichting betreffende artikel 1 §1 bis het volgende op te nemen:

“Bij de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker in de zin van artikel 1, § 1 bis 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 1, § 1 bis 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.”

b. Delegatie van bevoegdheid

1) Demarche van de Raad

In parallellisme met § 5 van artikel 1 waarbij de wetgever aan de Raad de bevoegdheid heeft gegeven om bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de procedure en de duur van de tijdelijke arbeid betreffende een aantal gevallen te regelen, stelt de Raad voor om in §5 bis de Raad de bevoegdheid te geven om de modaliteiten inzake uitzendarbeid onder het motief instroom te regelen bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2) Voorstel tot wijziging van de wet

De Raad stelt voor om in artikel 1 een §5bis in te voegen als volgt:

“In geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan 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, wordt de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.”

c. Problematiek van de carrousel

1) Demarche van de Raad

Om de uitzendkracht toe te laten na te gaan hoeveel uitzendkrachten er reeds ter beschikking werden gesteld in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom bij de gebruiker voor dezelfde betrekking, stelt de Raad voor om in de wet op te nemen dat het uitzendbureau deze informatie in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid opneemt.

Het is evenwel de bedoeling dat het uitzendbureau niet aansprakelijk wordt gesteld en dus ook niet wordt gesanctioneerd voor foutieve informatie die door de gebruiker aan hem werd medegedeeld.

Daarom meent de Raad dat deze bepaling beter niet wordt opgenomen in artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gezien op grond van artikel 39 van deze wet het uitzendbureau strafrechtelijk wordt gesanctioneerd wegens het niet vermelden van de bepalingen in de arbeidsovereenkomst uitzendarbeid zoals opgenomen in artikel 9.

De Raad stelt bijgevolg voor deze bepaling in artikel 9 bis op te nemen. De Raad stelt tevens voor om artikel 20 te wijzigen waardoor de gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker foutieve informatie doorgeeft waardoor het maximaal aantal toegelaten uitzendkrachten in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom wordt overschreden.

Dat de gebruiker aan het uitzendbureau moet meedelen om de hoeveelste uitzendkracht het gaat die reeds ter beschikking werd gesteld onder het motief instroom voor dezelfde betrekking is ook opgenomen in artikel 26 §4 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad wil in dit kader verwijzen naar de werkzaamheden die momenteel in de Raad hangend zijn omtrent de strafbaarstelling van de inbreuken op algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten en het wetsontwerp dat wordt voorbereid tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek.

De Raad uit zijn bezorgdheid omtrent de coherente aanpak van de verschillende luiken inzake sanctionering.

2) Voorstel tot wijziging van de wet

De Raad stelt voor om in de wet een artikel 9 bis in te voegen als volgt:

“Het uitzendbureau vermeldt in de overeenkomst voor uitzendarbeid over de hoeveelste poging het gaat.”

Daarnaast stelt de Raad voor om in artikel 20 een alinea 3° op te nemen als volgt:

“de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat op grond van artikel 1§ 1bis van deze wet werden ter beschikking gesteld voor de invulling van de vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten dat op grond van artikel 1§1bis van deze wet mogen worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking wordt overschreden.”

d. Aanwerving door de gebruiker na beroep op het motief instroom

1) Demarche van de Raad

De Raad stelt voor om het principe waarbij de uitzendkracht na de periode van terbeschikkingstelling in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom vast in dienst wordt genomen met een contract van onbepaalde duur en de mogelijke afwijkingen hierop, in de wet op te nemen.

Hij stelt ook voor in de wet op te nemen dat de periode van terbeschikkingstelling in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de anciënniteit bij de werkgever in hoedanigheid van vroegere gebruiker en dat deze periode de proeftijd inkort wanneer er in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een proeftijd is bedongen.

Deze regeling verschilt van de regeling inzake het in rekening brengen van de anciënniteit als uitzendkracht met het oog op de berekening van de opzeggingstermijn overeenkomstig de huidige artikelen 65/4 en 86/2 §4 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De Raad meent dat het tevens aangewezen is om in de memorie van toelichting te verduidelijken wat dient te worden begrepen onder "periodes van activiteit" in het kader van bovenvermelde berekening van de anciënniteit.

2) Voorstel tot wijziging van de wet

De Raad stelt voor om in de wet een artikel 20 bis in te voegen als volgt:

"De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 1, § 1 bis van deze wet, 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 akkoord gesloten op sectorniveau.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 1, § 1 bis van deze wet, 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 op grond van artikel 1, § 1 bis 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.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 1, § 1 bis van deze wet en er een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten 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 1, § 1 bis bij de gebruiker heeft gepresteerd.”

De Raad stelt tevens voor om in de memorie van toelichting betreffende artikel 20 bis het volgende op te nemen:

“Met de “periodes van activiteit” in het tweede lid van artikel 20 bis worden bedoeld de periodes waarin de werknemer verbonden is met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor de reden zoals bedoeld in artikel 1, § 1 bis. Hiertoe behoren dus ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar niet de periodes tussen verschillende arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het tweede lid en het derde lid van artikel 20 bis inzake 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.”

2. Opeenvolgende dagcontracten

a) Demarche van de Raad

De sociale partners hebben voorgesteld een nieuwe regeling van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid in te voeren om ondernemingen die nood hebben aan flexibiliteit de mogelijkheid te bieden een beroep te doen op dat soort van contracten. Ze hebben het tegelijkertijd nodig geacht het gebruik van dat soort van contracten te regelen om eventueel on-eigenlijk gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten te vermijden.

In het principeakkoord van 23 januari 2012 is opgenomen dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voor de duur van een dag dienen te beantwoorden aan de realiteit van de opdracht. Daarnaast vermeldt het principeakkoord dat het aanwenden van opeenvolgende "nutteloze" dagcontracten, waarbij de korte duurtijd van de verschillende contracten geenszins beantwoordt aan de nood van flexibiliteit bij de gebruiker, een situatie van rechtsonzekerheid creëert voor de betrokken uitzendkrachten.

De Raad stelt dus voor om de definitie van opeenvolgende dagcontracten, de voorwaarde van het bewijs van de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten en de sanctie bij het niet respecteren van deze voorwaarde op te nemen in de wet.

Tevens dient de wet aan de Raad de bevoegdheid toe te kennen om bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de voorwaarden en de regels inzake het bewijs van de nood aan flexibiliteit te bepalen.

De Raad meent dat het tevens aangewezen is om het begrip "gewone activiteitsdag" te verduidelijken in de memorie van toelichting.

b) Voorstel tot wijziging van de wet

De Raad stelt voor om in de wet een artikel 8 bis in te voegen als volgt:

“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. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten 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.”

De Raad stelt tevens voor om in de memorie van toelichting betreffende artikel 8 bis het volgende op te nemen:

“Het begrip "gewone inactiviteitsdag", bedoeld in het derde lid van artikel 8 bis, 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.”

C. Toelichting bij het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid (zie bijlage)

1. Algemeen kader

In het licht van zijn werkzaamheden om het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 uit te voeren, vindt de Raad dat een grondige modernisering van de uitzendarbeid, zoals geschetst in dat akkoord, niet alleen de hierboven onderzochte wetswijzigingen vereist, maar ook een grondige aanpassing van het cao-kader dat de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid regelt.

Dat cao-kader omvat thans:

- 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;
- 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.

De nieuwe cao-bepalingen die voortvloeien uit het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 hadden kunnen worden opgenomen in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994.

Voor de leesbaarheid vindt de Raad het evenwel verkieslijk dat ze worden opgenomen in een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid; die ontwerp tekst is als bijlage bij dit advies opgenomen.

De Raad wil op die manier alle cao-bepalingen inzake tijdelijke arbeid en uitzendarbeid in één nieuw cao-instrument samenbrengen. Zodra de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst is aangenomen, zal ze dus de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 van 27 november 1981 en nr. 58 van 7 juli 1994 opheffen.

De bepalingen van die collectieve arbeidsovereenkomsten die relevant blijven, worden evenwel opgenomen in het ontwerp van nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst.

Een overeenstemmingstabel tussen de artikelen van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst en de (op te heffen) artikelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 en nr. 58 is als bijlage bij het ontwerp gevoegd.

Het nieuwe cao-instrument bevat bepalingen die van toepassing zijn op de tijdelijke arbeid. Andere bepalingen zijn specifiek van toepassing op de uitzendarbeid. Ter wille van de duidelijkheid neemt het ontwerp de terminologie van de voornoemde wet van 24 juli 1987 over, naargelang het gaat over de tijdelijke arbeid of de uitzendarbeid.

2. Inhoud van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst

a. Nieuwe bepalingen

De Raad geeft in dit advies in eerste instantie een toelichting bij de nieuwe cao-bepalingen die rechtstreeks voortvloeien uit de vereiste uitvoering van het voornoemde akkoord van 23 januari 2012.

Die bepalingen moeten worden gelezen in samenhang met de wijzigingen die volgens de Raad in de voornoemde wet van 24 juli 1987 moeten worden aangebracht (zie hierboven punt II. B.).

Die nieuwe cao-bepalingen hebben in het bijzonder betrekking op:

1) Informatieverstrekking en controle (Hoofdstuk IV van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Ter uitvoering van het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 bevat het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst een aanpassing van de informatieverstrekking en de controle in het kader van uitzendarbeid.

De desbetreffende bepalingen van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst moeten worden nageleefd respectievelijk door de gebruiker of door het uitzendbureau voor alle toegestane motieven van uitzendarbeid (vervanging van een vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk, uitvoering van een uitzonderlijk werk of instroom).

De in het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde nadere regels inzake informatieverstrekking en controle verschillen naargelang er bij de gebruiker al dan niet een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging is.

- Als er een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging is, zal de gebruiker 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. Die informatie heeft betrekking op de periode van 1 januari tot 30 juni en op de periode van 1 juli tot 31 december (cf. artikel 22 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).
- Als er bij de gebruiker geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, bepaalt het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst dat het uitzendbureau maandelijks op elektronische wijze informatie verstrekt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. De nadere regels voor die informatieverstrekking worden verduidelijkt in artikel 23 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst.

2) Uitzendarbeid onder het motief instroom (Hoofdstuk V van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

De in de Raad vertegenwoordigde organisaties hebben willen tegemoetkomen aan en een regeling willen uitwerken voor de bestaande praktijken waarbij gebruikers steeds vaker een beroep doen op uitzendarbeid voor de invulling van een vaste betrekking. Daarom hebben die organisaties de wens uitgedrukt dat wordt voorzien in een nieuw motief instroom in de wet van 24 juli 1987 en in de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

Artikel 5 bis, dat volgens de Raad in die wet van 24 april 1987 zou moeten worden ingevoegd, bepaalt dat de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk V van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst geeft gevolg aan die wettelijke bevoegdheidsdelegatie.

a) Definitie van het nieuwe motief instroom (Hoofdstuk V, afdeling I van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

De definitie van het nieuwe motief instroom is opgenomen in artikel 24 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst.

Volgens die definitie “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.”

Er wordt gezorgd voor een strikt parallellisme tussen enerzijds de bewoordingen van artikel 24 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst en de commentaar bij dat artikel en anderzijds de bewoordingen van het nieuwe artikel 1, § 1 bis en de memorie van toelichting bij die bepaling, die volgens de Raad in de wet van 24 juli 1987 zou moeten worden ingevoegd (zie hierboven punt II. B. 1. a.).

Met die nieuwe bepalingen 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 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.

b) Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging (Hoofdstuk V, afdeling II van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt over dat punt (cf. artikel 25) dat de gebruiker de vakbondsafvaardiging moet 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.

In de commentaar bij artikel 25 wordt verduidelijkt dat in die informatieverstrekking wordt voorzien om een eventueel carrouseffect te vermijden, dat wil zeggen dat steeds weer een beroep wordt gedaan op het motief instroom voor dezelfde werkpost en dezelfde functie.

In die commentaar wordt er ook op gewezen dat artikel 25 een voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging organiseert, en geen voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging.

Die nieuwe bepalingen worden voorgesteld 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.

c) Maximale aantal pogingen en maximumduur van de tewerkstelling in de instroom (Hoofdstuk V, afdeling III van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in een aantal regels voor het beroep op het motief instroom. Die regels hebben betrekking op het aantal pogingen en de duur van de tewerkstelling onder het motief instroom, per werkpost en per werknemer.

Zo bepaalt artikel 26, § 1 het volgende:

1° per werkpost zijn niet meer dan drie pogingen toegestaan;

- 2° de duur van elke poging is beperkt tot maximum zes maanden per uitzendkracht;
- 3° per werkpost is de duur van de tewerkstelling onder het motief instroom beperkt tot een periode die in totaal niet langer mag zijn dan negen maanden.

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bevat bepalingen voor een correcte toepassing van die beginselen en regels.

Zo bepaalt het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst het volgende:

- 1° De vakbondsafvaardiging wordt geïnformeerd over de naleving van die regels (zie artikel 26, § 3).

In de commentaar bij artikel 26 (punt 2.) wordt erop gewezen dat de wijze waarop die informatieverstrekking wordt georganiseerd op ondernemingsniveau kan worden bepaald.

- 2° De gebruiker deelt aan het uitzendbureau mee of het om een eerste, tweede of derde tewerkstellingspoging in het kader van instroom gaat. Op basis daarvan vermeldt het uitzendbureau in de overeenkomst voor uitzendarbeid over de hoeveelste poging het gaat (zie artikel 26, § 4).

In geval van niet-naleving van die regels bestaat de in het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde sanctie erin dat de gebruiker is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (cf. art. 41 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

Die bepalingen moet worden gelezen in samenhang met de voorstellen van de Raad voor de invoering van een nieuw artikel 9 bis en de wijziging van artikel 20 van de voornoemde wet van 24 juli 1987 (zie hierboven II. B. 1. c.).

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat het uitzendbureau niet aansprakelijk is voor de juistheid van deze informatie. In geval van schending van deze bepaling kan het uitzendbureau niet gesanctioneerd worden.

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst geeft ten slotte een toelichting bij de periodes die in aanmerking moeten worden genomen (zie artikel 26, § 2) voor de berekening van de maximale tewerkstellingsduur van 9 maanden.

Zo dient voor de berekening van de maximale duur van negen maanden, rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van de werkpost bij de gebruiker.

Meer in het bijzonder is bepaald dat niet in aanmerking worden genomen:

- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig verbreekt;
- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende reden.

d) Duur van de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom (Hoofdstuk V, afdeling IV van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Artikel 27 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom schriftelijk moet worden vastgesteld. Ze moet voor minstens een week en voor ten hoogste zes maanden worden gesloten.

De in het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde sanctie in geval van niet-naleving van die bepalingen bestaat er ook in dat de gebruiker is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (cf. artikel 41 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

e) Tewerkstellingsgarantie (Hoofdstuk V, afdeling V van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden verbreekt, aan de uitzendkracht een vervangingswerk moet verschaffen indien de termijn van de tewerkstellingsgarantie niet is bereikt (artikel 29, § 1).

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

Wanneer het uitzendbureau de uitzendkracht geen vervangingswerk verschaft of geen vervangingswerk verschaft tot het einde van de vastgestelde 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 (zie artikel 29, § 2).

Met betrekking tot de periode van de tewerkstellingsgarantie van de werknemers die zijn tewerkgesteld onder het motief instroom maakt het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst een onderscheid tussen:

- 1° de werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom; artikel 28, § 1 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat die werknemers een tewerkstellingsgarantie van een maand vanwege het uitzendbureau genieten;
- 2° de andere uitzendkrachten die zijn tewerkgesteld onder het motief instroom die, krachtens artikel 28, § 2, een tewerkstellingsgarantie vanwege het uitzendbureau genieten 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.

In de commentaar bij artikel 28, § 2 wordt het verband verduidelijkt tussen die bepaling en arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof. Daaruit volgt dat artikel 28, § 2 in werking zal treden op dezelfde datum als de wetwijzigingen ingevolge het arrest van het Grondwettelijk Hof.

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden die voorzien in een gunstiger tewerkstellingsgarantie voor uitzendkrachten (zie artikel 30 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

- f) Indienstneming door de gebruiker na het beroep op het motief instroom (Hoofdstuk V, afdeling VI van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Ook voor dat punt zijn er voorstellen tot wijziging van de voornoemde wet van 24 juli 1987, door de invoeging van een nieuw artikel 20 bis en verduidelijking van de memorie van toelichting (zie hierboven punt II. B. 1. d.).

Artikel 31 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in het beginsel dat de gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt na een periode van tewerkstelling onder het motief instroom dat dient 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 akkoord gesloten op sectorniveau.

In de commentaar bij dat artikel worden een aantal rechtsgevolgen verduidelijkt die gekoppeld zijn aan de periode van tewerkstelling onder het motief instroom, na de periode van uitzendarbeid, wanneer de uitzendkracht in dienst werd genomen door de gebruiker. Die gevolgen hebben enerzijds betrekking op de berekening van de anciënniteit van de werknemer en anderzijds op de eventuele proeftijd van de in dienst genomen werknemer.

- Berekening van de anciënniteit van de in dienst genomen werknemer

Hier moet worden opgemerkt dat wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van het motief instroom, voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening wordt gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht met betrekking tot die specifieke werkpost 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.

In de commentaar wordt er nog op gewezen dat voor de berekening van de anciënniteit enkel rekening wordt 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.

- Eventuele proeftijd die is bedongen in de arbeidsovereenkomst van de in dienst genomen werknemer

Dienaangaande wordt verduidelijkt dat wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van het motief instroom en er een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, deze proeftijd wordt ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in het kader van het motief instroom bij de gebruiker heeft gepresteerd.

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst stelt ten slotte in artikel 32 de nadere regels vast van een recht op informatie voor de uitzendkracht wanneer hij na de tewerkstelling als uitzendkracht onder het motief instroom niet in dienst wordt genomen door de gebruiker.

Die werknemer heeft recht op mondelinge uitleg van het uitzendbureau over de redenen waarom hij niet in dienst wordt genomen. Op zijn verzoek kan die uitleg hem schriftelijk worden bezorgd.

3) Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (Hoofdstuk VI van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

De sociale partners hebben voorgesteld een nieuwe regeling van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid in te voeren om ondernemingen die nood hebben aan flexibiliteit de mogelijkheid te bieden een beroep te doen op dat soort van contracten. Ze hebben het tegelijkertijd nodig geacht het gebruik van dat soort van contracten te regelen om eventueel oneigenlijk gebruik te vermijden.

De voorgestelde aanpassing in de voornoemde wet van 24 juli 1987, die bestaat in de invoeging van een nieuw artikel 8 bis, wordt hierboven uiteengezet (cf. II. B. 2.).

Volgens dat nieuwe artikel 8 bis, zoals voorgesteld door de Raad, worden de nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Hoofdstuk VI van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst past dus in het kader van die wettelijke bevoegdheidsdelegatie.

a) Definitie (Hoofdstuk VI, afdeling I, artikel 33, § 1 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Artikel 33, § 1 bepaalt dat onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid moeten worden verstaan de contracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, gesloten voor een periode van elk niet meer dan 24 uur, die elkaar onmiddellijk opvolgen of die maximaal gescheiden zijn 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.

In de commentaar bij artikel 33, § 1 wordt erop gewezen dat het begrip "gewone inactiviteitsdag" betrekking heeft 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.

Artikel 33, § 1 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst neemt dezelfde definitie over als de definitie die wordt voorgesteld voor het nieuwe artikel 8 bis van de voornoemde wet van 24 juli 1987. Zo is de samenhang verzekerd tussen de verduidelijkingen enerzijds in de commentaar bij de collectieve arbeidsovereenkomst en anderzijds in de memorie van toelichting bij het nieuwe artikel 8 bis.

b) Voorwaarden (Hoofdstuk VI, afdeling I, artikel 33, §§ 2 en 3 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Krachtens artikel 33, § 2 is het beroep op opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker.

Die bepaling sluit aan bij de bewoordingen van artikel 8 bis dat in de voornoemde wet van 24 juli 1987 zou moeten worden ingevoegd.

Artikel 33, § 3 bepaalt wat onder nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten moet 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.

c) Informatieverstrekking, raadpleging en betwistingen (Hoofdstuk 6, afdeling II van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bevat verschillende bepalingen naargelang er bij de gebruiker al dan niet een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging is.

Er is ook bepaald dat de paritaire comités verduidelijking kunnen verstrekken of eigen modaliteiten kunnen vaststellen met betrekking tot de informatie-, raadplegings- en betwistingsprocedures (cf. art. 39 van het ontwerp).

Met betrekking tot de betwistingsprocedures kan, krachtens artikel 35, § 3 (geval waarin een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat) en artikel 38 (geval waarin geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat) bij de rechtbanken maar beroep worden ingesteld voor zover voorafgaandelijk de vastgestelde procedures werden gevolgd.

In het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de ondertekenende organisaties er zich ook toe het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid om de twee jaar te evalueren.

1° Gebruiker met een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging (Hoofdstuk 6, afdeling II, onderafdeling I van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

Met betrekking tot de informatie- en raadplegingsprocedure is bepaald dat de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, elk semester wordt geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (cf. artikel 34 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

Artikel 35 bepaalt de te volgen procedure ingeval bezwaren worden ingebracht tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid: de meest gerede partij kan het dossier van de betrokken gebruiker aanhangig maken bij het paritair comité van de sector waartoe die gebruiker behoort, en wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité (cf. art. 35, §§ 1 en 2 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

Bij de rechtbanken kan maar beroep worden ingesteld indien de hierboven beschreven procedure werd gevolgd (cf. art. 35, § 3 van het ontwerp van overeenkomst).

2° Gebruiker zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging (Hoofdstuk 6, afdeling II, onderafdeling II van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst)

In dat geval voorziet het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst in de volgende procedure: het uitzendbureau deelt uiterlijk aan het eind van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen 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 (cf. artikel 36, § 1 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

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 (cf. art. 37, § 1).

Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité (cf. art. 37, § 2).

Ook dan moet de vastgestelde procedure worden gevolgd vooraleer beroep wordt ingesteld bij de rechtbanken (cf. art. 38 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

Het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt bovendien dat de aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten meegedeelde namen van de gebruikers binnen zes weken volgend op het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze moeten 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 (cf. artikel 36, § 2 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

Ten slotte zal 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, aanvullende informatie kunnen krijgen binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst (cf. artikel 36, § 3 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

2. Bepalingen van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst die zijn overgenomen van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 en nr. 58 - Opheffingsbepalingen

De Raad herinnert aan dat hij, door het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, voornemens is de huidige collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 en nr. 58 op te heffen (zie Hoofdstuk VIII van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst).

De bepalingen van die collectieve arbeidsovereenkomsten die relevant blijven, worden evenwel opgenomen in het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst.

Die bepalingen betreffen:

- de draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

De desbetreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 en nr. 58 zijn opgenomen in artikel 1 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst en zijn aangevuld met de nieuwe §§ 2 en 3, om in de draagwijdte van de nieuwe overeenkomst de bepalingen te kunnen opnemen over informatieverstrekking en controle, uitzendarbeid onder het motief instroom en de bepalingen over de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

- de na te leven procedure en duur van de tijdelijke arbeid

De desbetreffende bepalingen zijn opgenomen in Hoofdstuk II van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst (artikelen 2 tot 6).

- de na te leven procedure en duur van de tijdelijke arbeid in het kader van uitzendarbeid

Het betreft de bepalingen over de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd (artikelen 7 en 8), de tijdelijke vermeerdering van werk (artikelen 9 tot 11), de uitvoering van een uitzonderlijk werk (artikelen 12 tot 18), staking of lock-out (artikel 19) en de toepassing van de cao-bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen (artikel 20).

- de bepalingen over de beëindiging van de overeenkomst voor uitzendarbeid in bepaalde gevallen en de indienstneming op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de gebruiker

Die bepalingen, die zijn opgenomen in artikel 41, zijn aangevuld om rekening te houden met de wijzigingen die werden aangebracht in de cao-bepalingen en de voornoemde wet van 24 juli 1987, met name om te voorzien in de toepassing van die sanctie indien de gebruiker in strijd met de artikelen 26 en 27 van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen in het kader van het motief instroom.

Een overeenstemmingstabel tussen de artikelen van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 en nr. 58 is als bijlage bij het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

3. Inwerkingtreding

Gezien de nauwe samenhang tussen de wets- en cao-bepalingen om het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 uit te voeren, bepaalt de Raad dat de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid in werking zal treden 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.

Zie ook punt D verderop.

D. Follow-up van het advies – Datum van inwerkingtreding van de wets- en cao-bepalingen

De Raad vraagt de bevoegde instanties met aandrang om zo snel als mogelijk de in onderhavig advies gevraagde wetgevende wijzigingen door te voeren en zich te beperken tot deze aanpassingen. Gezien een aanpassing van de informaticatoepassingen in de sector van de uitzendarbeid noodzakelijk is, verzoekt de Raad om de inwerkingtreding van de vereiste wetgeving te voorzien vanaf 1 april 2013. De collectieve arbeidsovereenkomst zal worden gesloten zodat deze op dezelfde dag in werking treedt als de wet 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 de gebruikers.

Wat ten slotte de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van contracten voor uitzendarbeid betreft, wordt eraan herinnerd dat het voornoemde akkoord van 23 januari 2012 voorziet in de oprichting van een technische werkgroep in samenwerking met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De eerste fase zou eind 2014 voltooid moeten zijn.

De Raad neemt akte van het feit dat dit vraagstuk thans wordt onderzocht door de bevoegde diensten van de Rijksdienst voor Sociale zekerheid en hij is voornemens zijn werkzaamheden over dat punt samen met het bestuur voort te zetten, om zich te houden aan de overeengekomen timing.

BIJLAGE

ONTWERP VAN
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. ... VAN ...
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;

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 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 be-
seffen 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 werkne-
mersorganisaties er zich toe er bij de vakbondsafvaardigingen op aan te dringen een even-
tueel 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 uitzend-
krachten 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 uitzend-
arbeid 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 uitzend-
kracht 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 uit-
zendkracht 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.

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.

Advies nr. 1.807 - Bijlage

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.

Worden niet in aanmerking genomen:

- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht de overeenkomst voor uitzendarbeit eenzijdig verbreekt;
- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende reden.

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

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

Advies nr. 1.807 - Bijlage

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 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 § 3 bedoelde informatieverstrekking wordt georganiseerd, kan op ondernemingsniveau worden bepaald.

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 3 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.

Advies nr. 1.807 - Bijlage

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 uitzendarbeid 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 moeten worden verstaan, de contracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, gesloten voor een periode van elk niet meer dan 24 uur, die elkaar onmiddellijk opvolgen of die maximaal gescheiden zijn 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.
- § 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 42

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

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

Voor de Middenstandsorganisaties

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, met uitzondering van de artikelen 9 en 40.

BIJLAGE : OVEREENSTEMMINGSTABEL

<u>Cao nr. ...</u>	<u>Cao nr. 36/cao nr. 58/nieuwe bepalingen</u>
Artikel 1, § 1	Artikel 2, § 5 I.A cao nr. 36 (opschrift) ; artikel 1 cao nr. 58 ; nieuwe bepaling
Artikel 1, §§ 2 en 3	Nieuwe bepaling
Artikel 2	Artikel 2, §§ 1 en 2, 1° en 2° eerste lid cao nr. 36
Artikel 3	Artikel 2 cao nr. 58
Artikel 4	Artikel 3 cao nr. 58
Artikel 5	Artikel 4 cao nr. 58
Artikel 6	Artikel 2, § 5. I. A, B en C cao nr. 36
Artikel 7	Artikel 5 cao nr. 58
Artikel 8	Artikel 6 cao nr. 58
Artikel 9	Artikel 6 bis cao nr. 58
Artikel 10	Artikel 7 cao nr. 58
Artikel 11	Artikel 7 bis cao nr. 58
Artikel 12	Artikel 2, § 5. II cao nr. 36
Artikel 13	Artikel 2, § 5. III. B cao nr. 36
Artikel 14	Artikel 2, § 5. IV. A en B cao nr. 36
Artikel 15	Artikel 2, § 5. V cao nr. 36
Artikel 16	Artikel 2, § 5. VI cao nr. 36
Artikel 17	Artikel 2, § 5. VII cao nr. 36
Artikel 18	Artikel 2, § 5. VIII A tot D cao nr. 36
Artikel 19	Artikel 8 cao nr. 58
Artikel 20	Artikel 10 cao nr. 58
Artikelen 21 tot 40	Nieuwe bepalingen
Artikel 41	Artikel 9 cao nr. 58
Artikelen 42 en 43	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)	5
Afdeling III - Tijdelijke vermeerdering van werk (artikel 5)	7
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	10
Afdeling I - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd (artikelen 7 en 8)	10
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)	20
HOOFDSTUK IV - INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE (artikelen 21 tot 23)	20
HOOFDSTUK V - INSTROOM	22
Afdeling I - Definitie van "instroom" (artikel 24)	22
Afdeling II - Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging (artikel 25)	22
Afdeling III - Maximale aantal pogingen en maximumduur van de tewerkstelling in de instroom (artikel 26)	23
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)	29
Onderafdeling III - Toepassingsmodaliteiten door de paritaire comités (artikel 39)	30
Afdeling III - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (artikel 40)	30
HOOFDSTUK VII - ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALENDE TIJD (artikel 41)	30
HOOFDSTUK VIII - OPHEFFINGSBEPALINGEN (artikel 42)	31
HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN (artikel 43)	31
BIJLAGE : OVEREENSTEMMINGSTABEL	