

KONINKRIJK BELGIË



NATIONALE ARBEIDSRAAD

---

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 36.  
-----

Zitting van vrijdag 27 november 1981.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST HOUDENDE CONSERVATOIRE  
MAATREGELEN BETREFFENDE DE TIJDELIJKE ARBEID, DE  
UITZENDARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN  
VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS.

x

x

x

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.

-----  
VERSLAG.  
-----

De wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, verstrijkt op 30 november 1981.

Normaal gezien had die wet moeten verstricken op 30 november 1980; de Koning heeft evenwel gebruik gemaakt van de hem door artikel 47, 2de lid van die wet geboden mogelijkheid om de geldigheidsduur ervan met een jaar te verlengen (cf. koninklijk besluit van 21 november 1980 - Belgisch Staatsblad van 28 november 1980). Tot die verlenging werd, overeenkomstig diezelfde bepaling, besloten op voorstel van de Nationale Arbeidsraad (cf. advies nr. 662 van 30 oktober 1980).

Op initiatief van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid werd anderdeels een wetsontwerp voorbereid dat ertoe strekt sommige bepalingen van de wet van 1976 voor een beperkte tijd te verlengen; dat ontwerp kon evenwel bij gebrek aan tijd in het Parlement niet worden besproken (parl. stuk, Kamer van Volksvertegenwoordigers, zitting 1980-1981, nr. 922-1 van 18 september 1981).

De nieuwe termijn die aldus was ontstaan kon dan ook worden benut om ten gerieve van het Parlement nieuwe bepalingen voor te bereiden die rekening houden met de voorstellen die de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 676 van 27 februari 1981 heeft geformuleerd en die de wet van 1976 dienen te vervangen.

Aangezien de geldigheidsduur van de wet van 1976 niet kan worden verlengd, dient volgens de in de Raad vertegenwoordigde organisaties in de mate van het mogelijke te worden vermeden dat er op 1 december 1981 een vacuüm ontstaat ten aanzien van de normatieve bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De organisaties waren dan ook van oordeel dat een aantal conservatoire maatregelen dienen te worden genomen, in afwachting van definitieve wettelijke, reglementaire of c.a.o.-bepalingen.

De in de Raad vertegenwoordigde organisaties hebben in dat perspectief vooreerst beslist een reeks van collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor de materies die conventioneel kunnen worden geregeld.

De eerste overeenkomst, die kan worden beschouwd als een basisovereenkomst, bevat een aantal bepalingen met betrekking tot de voorwaarden waaronder op tijdelijke arbeid een beroep kan worden gedaan en het juridisch statuut van de tijdelijke arbeid alsmede van de uitzendarbeid; zij bevat eveneens bepalingen ten aanzien van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Die overeenkomst is zowel ingegeven door de voorstellen die de Raad in zijn advies nr. 676 heeft geformuleerd als door de wet van 28 juni 1976.

Daaruit vloeit voort dat die overeenkomst geen afbreuk doet aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, meer in het bijzonder de mogelijkheid voor de partijen om arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk te sluiten.

Zulks impliceert dat de partijen kunnen kiezen tussen eensdeels de bepalingen van onderhavige overeenkomst betreffende de uitvoering van tijdelijke arbeid of van uitzendarbeid en anderdeels de algemene regelingen van de wet van 3 juli 1978.

De organisaties onderstrepen evenwel dat, volgens de geest en de bewoordingen van de overeenkomst, de uitzendbureaus die uitsluitend, hoofdzakelijk of in bijkomende orde werknemers ter beschikking van gebruikers stellen met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid, die activiteit slechts kunnen uitoefenen in het raam van de bepalingen van deze overeenkomst.

De organisaties herinneren aan de hoger geformuleerde opmerkingen betreffende het voorlopige en conservatoire karakter van genoemde overeenkomst en zij merken tenslotte op dat de inhoud ervan noodzakelijkerwijze wordt beperkt door de wet van 5 december 1968, krachtens welke zij is gesloten en meer bepaald artikel 51 betreffende de hiërarchie van de bronnen van het arbeidsrecht.

Onderhavige overeenkomst stoelt mede op de eerste alinea van artikel 7 van de wet van 5 december 1968 over de bevoegdheid van de representatieve organisaties om in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten wanneer de overeenkomst zich tot verschillende bedrijfstakken uitstrekt en op de tweede alinea van artikel 7 volgens hetwelk in de Nationale Arbeidsraad een dergelijke overeenkomst kan worden gesloten voor een bedrijfstak die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.

De basisovereenkomst is aangevuld met navolgende overeenkomsten die gelijktijdig werden gesloten :

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 37 tot wijziging van 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 ;
- 2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 bis betreffende de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten, ten aanzien van de uitzendarbeid ;
- 3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 ter betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het sociaal fonds voor de uitzendkrachten ;
- 4° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quater betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen der uitzendkrachten ;
- 5° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 quinquies betreffende de arbeids- en beschermingskledij voor de uitzendkrachten ;
- 6° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning.

Met uitzondering van de onder 1° vermelde overeenkomst, hernemen die overeenkomsten in hoofdzaak bepalingen die zijn genomen door het bij wet van 28 juni 1976 opgerichte Paritair comité voor de uitzendarbeid.

In zijn advies nr. 711 dat werd uitgebracht op dezelfde datum dat onderhavige overeenkomsten werden gesloten, heeft de Nationale Arbeidsraad anderdeels gevraagd dat voor sommige materies, die niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld, zo vlug mogelijk wettelijke en reglementaire bepalingen worden genomen.

c.a.o. nr. 36.

De voorstellen van de Raad hebben essentieel betrekking op de rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, als werkgever van de werknemers die hij ter beschikking van gebruikers stelt, alsmede op de voorwaarden inzake erkenning van de uitzendbureaus.

De Raad heeft in het bijzonder de nadruk gelegd op het feit dat die voorstellen onafscheidelijk deel uitmaken van het akkoord dat in genoemd advies nr. 676 van de Raad was opgenomen.

x            x            x

Verwijzend naar de eenparige voorstellen die vervat zijn in genoemd advies nr. 676, drukt de Raad de wens uit dat de bevoegde nationale en gewestelijke overheden zo spoedig mogelijk gecoördineerde en globale bepalingen goedkeuren met betrekking tot de gezamenlijke materies waarvan hoger sprake is.

x            x            x

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.

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid artikel 7 ;

Gelet op advies nr. 676 van de Nationale Arbeidsraad van 27 februari 1981 over de herziening van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

Overwegende dat de geldigheidsduur van genoemde wet van 28 juni 1976 op 30 november 1981 verstrijkt en dat derhalve moet vermeden worden dat er terzake op 1 december 1981 geen normatieve beschikkingen meer zullen bestaan;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen,

c.a.o. nr. 36.

- de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale middenstandsorganisaties,
- de Belgische Boerenbond,
- la "Fédération nationale des unions professionnelles agricoles",
- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST.

##### Artikel 1.

Deze overeenkomst heeft tot doel een reeks conservatoire maatregelen te nemen in afwachting van een nieuwe wet tot vervanging van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

##### Commentaar.

Deze overeenkomst blijft beperkt tot de materies die het voorwerp uitmaakten van genoemde wet van 28 juni 1976.



Zij doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om, in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, arbeidsovereenkomsten af te sluiten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

## HOOFDSTUK II - REGLEMENTERING VAN DE TIJDELIJKE ARBEID.

### Artikel 2.

§ 1 - Tijdelijke arbeid in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft ~~an~~ de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone 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 is beëindigd :
  - a) met een opzeggingstermijn;
  - b) door ontslag om dringende reden.

De duur van de vervanging is beperkt tot een periode van drie maanden die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst voor de gevallen bedoeld onder litt. a) en van zes maanden voor de gevallen bedoeld onder litt. b).

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

De duur van de vervanging is beperkt tot een periode van drie maanden die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximum drie maanden zijn echter mogelijk.

§ 3 - De onder § 2, 2° a) en b) bedoelde vervanging kan enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder § 2, 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.

De onder § 2, 2° bedoelde vervanging en de onder § 2, 3° bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de werkgever, de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijnningenieur op de hoogte brengen.

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

Bij toestemming van de organisaties, waarvan sprake in het vierde 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 vaste werknemer, op voorwaarde dat hij de in het derde lid bedoelde ambtenaar ervan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt, hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.

Ingeval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het vierde lid en medegedeeld binnen de zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in het derde lid bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

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

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

Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging kan, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens het overlijden van de werknemer, wegens akkoord van de partijen om zonder opzeggingstermijn aan de overeenkomst een einde te stellen of wegens het ontslag van een werknemer om dringende reden, de werkgever voorlopig overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op het ogenblik dat de aanvraag werd gedaan tot de werknemersorganisaties, waarvan sprake in het vierde lid.

Ingeval de werkgever bij toepassing van deze § 3 geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij onmiddellijk deze voorlopige tewerkstelling 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 genomen werd.

§ 4 - Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid toegelaten met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de werkgever de bij § 3, lid 3, 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.

c.a.o. nr. 36.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de toestemming 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 toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

Bij toestemming van de organisaties, waarvan sprake in het derde lid, of bij ontstentenis van hun antwoord binnen een termijn van zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de werkgever beroep doen op tijdelijke arbeid, op voorwaarde dat hij de in § 3, lid 3 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.

Ingeval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het derde lid en medegedeeld binnen zeven dagen die op de aanvraag volgen, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in § 3, lid 3 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

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

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

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

Indien er in de loop van éénzelfde 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 bij toepassing van de voorgaande bepalingen van deze § 4 op de tijdelijke arbeid geen beroep mag doen, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd.

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 lid 2 bedoelde termijn van één maand, die mag overschreden 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.

§ 5 - Onder voorbehoud van hetgeen bepaald is in leden twee en drie van deze § is de uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden toegelaten zonder voorafgaande toestemming, voor zover een periode van drie maanden niet wordt overschreden.

Voor zover het gaat om werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de onderneming die op tijdelijke arbeid beroep doet en onverminderd de bepalingen van artikel 18 van deze overeenkomst, 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 beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar instemming 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;

c.a.o. nr. 36.

- 5° werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In dat geval verwittigt de werkgever ten minste 24 uren vooraf de ambtenaar, bedoeld in § 3, lid 3.

De werkgever mag deze werkzaamheden niet door werknemers laten uitvoeren zonder vooraf beroep te hebben gedaan op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Daarenboven wordt het voorafgaand akkoord gevraagd van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de werkgever of, bij ontstentenis daarvan, van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité, waaronder die onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

- 6° werkzaamheden waarvoor een werkgever bij het instellen van nieuwe functies of in afwachting van een indienstneming geen werknemers op de arbeidsmarkt heeft kunnen vinden, na beroep te hebben gedaan op de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.
- 7° werkzaamheden bedoeld bij artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971.
- 8° de werken van inventarissen en balansen : de duur van uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.

De uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden is eveneens toegelaten, zonder voorafgaande toestemming, in de diensten van de Commissie van de Europese Gemeenschappen ter uitvoering van werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsmede in de restauratiesector, onder de voorwaarden en de modaliteiten die waren bepaald in het koninklijk besluit van 18 oktober 1979 waarbij wordt toegestaan tijdelijke arbeid te verrichten ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden in de diensten van de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

De in deze § 5 opgenomen lijst kan worden uitgebreid of beperkt bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert.

c.a.o. nr. 36.

Commentaar.

Wat § 1 betreft :

(1) Deze bepaling houdt in dat bij de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer, de werknemer die hem vervangt tot dezelfde beroepscategorie behoort (werkman of bediende).

(2) Er dient te worden opgemerkt dat indien de tijdelijke werknemer die een vaste werknemer vervangt, zijn werk moet onderbreken ingevolge een schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst (ziekte bijvoorbeeld), een andere tijdelijke werknemer zal kunnen worden aangeworven om het werk in dezelfde voorwaarden voort te zetten.

Deze mogelijkheid vloeit logisch voort uit het vernoemde beginsel dat in bepaalde omstandigheden op tijdelijke arbeid mag beroep worden gedaan om een vaste werknemer te vervangen.

Wat §§ 3 en 4 betreft :

Indien het in de §§ 3-en 4 gaat om de vervanging van een werknemer in een onderneming die valt onder het toepassingsgebied van een gemengd paritair comité, spreekt het vanzelf dat het voorafgaande akkoord van de werknemersorganisaties gevraagd moet worden aan de organisaties van de beroepscategorie waartoe de betrokken werknemer behoort (werkman of bediende).

Artikel 3.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt, onder de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gestelde voorwaarden, gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een werknemer-bediende, tewerkgesteld volgens de bepalingen van artikel 68 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

c.a.o. nr. 36.

Commentaar.

In verwijzing naar artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat betrekking heeft op de openeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, zijn de ondertekenende organisaties van oordeel dat dergelijke overeenkomsten gewettigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Artikel 4.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Nochtans moet de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten voor iedere werknemer afzonderlijk en vóór iedere indienstneming, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en het tweede lid, gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgende op het verstrijken van de in het eerste lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Commentaar.

Wat de bepaling inzake de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst betreft, steunt dit artikel op de mogelijkheid die artikel 9 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verleent om af te wijken van de bepaling dat in datzelfde artikel is opgenomen met name dat een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk uiterlijk moet worden vastgesteld op het ogenblik dat de werknemer in dienst treedt.



De in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen regeling stelt evenwel twee andere verplichtingen in de plaats : eensdeels de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst binnen de twee werkdagen vanaf de indiensttreding en anderdeels de schriftelijke vaststelling van de bedoeling die arbeidsovereenkomst te sluiten, uiterlijk op het ogenblik van de indienstneming van de werknemer.

Artikel 5.

De bepalingen van dit hoofdstuk kunnen geen toepassing vinden op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft, wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III - REGLEMENTERING VAN DE UITZENDARBEID.

Afdeling I - Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Artikel 6.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder :

- 1° uitzendbureau : de onderneming waarvan de uitsluitende, hoofdzakelijke of bijkomende activiteit erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking te stellen van gebruikers, die over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort, met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegelaten tijdelijke arbeid;
- 2° arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3° uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

Commentaar.

(1) Volgens de wet van 28 juni 1976 diende een uitzendbureau exclusief als activiteit te hebben de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers.

De collectieve arbeidsovereenkomst bevat in haar artikel 6 een ruimere bepaling, volgens dewelke eveneens in aanmerking worden genomen de ondernemingen die als hoofdzakelijke of bijkomende activiteit voorzien in de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten.

Deze ruimere bepaling is voorlopig noodzakelijk, in de hypothese dat er vanaf 1 december 1981 geen erkenningsvoorwaarden meer bestaan en er geen stelsel van toelating van kracht wordt. Ze strekt er inderdaad toe te vermijden dat ondernemingen, onder de dekmantel van een andere activiteit, aan de toepassing van deze overeenkomst zouden trachten te ontsnappen.

Daaruit volgt dat wanneer nieuwe wettelijke bepalingen zullen uitgevaardigd worden, het aangewezen is dat wordt teruggegrepen naar de beginselen volgens dewelke een uitzendbureau exclusief als activiteit moet hebben de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers.

(2) In de wet van 28 juni 1976 was er geen sprake van, zoals in punt 1° van artikel 6, dat de gebruikers over de uitzendkrachten waarop zij beroep doen "enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort".

Deze precisering is in de collectieve arbeids-overeenkomst noodzakelijk, omdat in de overeenkomst de bepalingen van artikel 32 van de wet van 28 juni 1976 niet konden opgenomen worden. Dit artikel bepaalde dat het buiten de systemen van tijdelijke arbeid of van uitzendarbeid verboden is werknemers in dienst te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

(3) De terbeschikkingstelling van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers, waarvan sprake is in hoofdstuk IV van deze overeenkomst, mag niet aangezien worden als tijdelijke arbeid of uitzendarbeid, zoals deze begrippen in artikel 2 zijn bepaald.

(4) De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst zijn enkel van toepassing op de werknemers van het uitzendbureau die voldoen aan de bepaling van uitzendkracht, zoals deze is opgenomen in artikel 6, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst, wat de vaste werknemers van een uitzendbureau uitsluit.

#### Artikel 7.

De uitzendbureaus mogen enkel uitzendkrachten ter beschikking stellen van gebruikers, krachtens een arbeidsovereenkomst en met het oog op het verrichten van tijdelijke arbeid, bedoeld bij artikel 2.

De bepalingen van de artikelen 3 en 4 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. In afwijking op artikel 4, tweede lid moet het geschrift niet worden hernieuwd voor iedere nieuwe indienstneming van de uitzendkracht.

Artikel 8.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet de redenen en de duur van de overeenkomst vermelden, alsmede de redenen van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

Commentaar.

Bovendien dient verwezen te worden naar de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 sexies, waarin deze vermeldingen worden aangevuld.

Artikel 9.

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Artikel 10.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :

1° ofwel door perioden van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die perioden niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door perioden van inactiviteit van één week of minder.

Artikel 11.

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden, indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau hem voor de nog te lopen periode een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Artikel 12.

Is de overeenkomst aangegaan om een werknemer-bediende te vervangen overeenkomstig de in artikel 68 van de wet van 3 juli 1978 voorziene mogelijkheden, dan is de partij die de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden de bepalingen na te leven van artikel 40 van de wet van 3 juli 1978, met een minimumvergoeding, gelijk aan het loon van drie maanden.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden hem een vervangingswerk verschaft, dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Artikel 13.

De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

Afdeling 2 - Verhoudingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Artikel 14.

§ 1 - Het uitzendbureau, dat een overeenkomst sluit met een gebruiker, is verplicht deze overeenkomst schriftelijk te doen vaststellen binnen de zeven werkdagen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt.

Dat geschrift bevat ten minste de volgende vermeldingen :

- 1° het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- 2° de benaming of het nummer van het paritair comité of eventueel van het paritair subcomité waaronder de gebruiker ressorteert;
- 3° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
- 4° de plaats en de duur van de tewerkstelling;
- 5° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;
- 6° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
- 7° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
- 8° de wijze van betaling van het loon.

c.a.o. nr. 36.

§ 2 - De uitzendkracht moet binnen twee werkdagen, te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een geschreven mededeling ontvangen met de in § 1 bedoelde vermeldingen.

Indien de definitieve overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker wijzigingen bevat t.a.v. de vermeldingen die zijn opgenomen in de onder lid 1 bedoelde mededeling moet de uitzendkracht, binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een copie ontvangen van het deel van de overeenkomst dat de in § 1 bedoelde vermeldingen bevat.

In het onder lid 2 bedoelde geval geniet de uitzendkracht van de bepalingen die het meest voordelig zijn.

#### Artikel 15.

De uitzendbureaus mogen met de gebruiker niet bedingen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau in geval een uitzendkracht zich bij hem zou verbinden.

#### Artikel 16.

Het uitzendbureau mag een uitzendkracht slechts ter beschikking stellen van een gebruiker indien deze laatste zich verbindt de toepassing te eerbiedigen van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van de jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

c.a.o. nr. 36.

Artikel 17.

§ 1 - Het uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out of bij weigering of bij gebrek aan een akkoord, bedoeld bij artikel 2 §§ 3 en 4 van deze overeenkomst.

§ 2 - De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkrachten is beëindigd en deze laatste en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in navolgende gevallen :

- indien de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer, bij toepassing van § 1 van dit artikel, terug te trekken bij staking of lock-out;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 2, § 3, een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht om een vaste werknemer te vervangen;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 2, § 4, een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht bij buitengewone vermeerdering van werk;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 7, 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 tijdelijke arbeid bedoeld bij artikel 2;
- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van artikel 18, een uitzendkracht tewerkstelt.

HOOFDSTUK IV - REGLEMENTERING VAN DE TEWERKSTELLING VAN DE UITZENDKRACHTEN.

Artikel 18.

De uitzendarbeid zoals bepaald in hoofdstuk III is voor wat de werklieden betreft niet toegelaten in de verhuisondernemingen, de meubelbewaring en de aanverwante activiteiten ervan die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het vervoer ressorteren, noch in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het bouwbedrijf ressorteren.

Commentaar.

Het verbod om in de bedoelde ondernemingen uitzendkrachten tewerk te stellen geldt zowel t.a.v. de uitzendbureaus als t.a.v. de gebruikers.



HOOFDSTUK V - BIJZONDERE MODALITEITEN MET BETREKKING TOT DE TOEPASSING VAN DE REGLEMENTAIRE EN CONVENTIONELE BEPALINGEN BETREFFENDE DE ORGANEN VAN OVERLEG EN VERTEGENWOORDIGING VAN DE WERKNEMERS VAN DE GEBRUIKENDE ONDERNEMINGEN.

Artikel 19.

Voor de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen m.b.t. de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid en gezondheid en de syndicale afvaardigingen, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten, die vaste werknemers vervangen, als bedoeld in artikel 2, § 2, 1°.

HOOFDSTUK VI - REGLEMENTERING VAN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN VASTE WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS.

Artikel 20.

Een werkgever kan slechts een vaste werknemer ter beschikking stellen van een gebruiker, die over hem enig gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de werkgever behoort, als de gebruiker vooraf een gunstig advies heeft verkregen van de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, van de bevoegde mijnningenieur.

Het voorafgaande advies bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

- a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit ;
- b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de in lid 1 bedoelde ambtenaar.

Het uitzonderlijk karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

§ 2 - De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3 - Het bij § 1 bedoelde gunstig advies mag enkel uitgebracht worden na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. Ingeval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 4 - De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen.

De werkgever mag echter zijn werknemer slechts ter beschikking stellen voor zover de gebruiker zich er schriftelijk toe verbindt hoofdelijk aansprakelijk te zijn voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit die overeenkomst voortvloeien.

§ 5 - In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die, welke de werknemers ontvangen, die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, mag het loon in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

Commentaar.

De praktijk die er in bestaat dat een werkgever uitzonderlijk een vaste werknemer ter beschikking stelt van een gebruiker, kan niet beschouwd worden als tijdelijke arbeid of uitzendarbeid zoals die zijn bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK VII - INWERKINGTREDING, DUUR, HERZIENING EN OPZEGGING VAN DE OVEREENKOMST.

Artikel 21.

Onderhavige overeenkomst treedt in werking op 1 december 1981.

Deze overeenkomst is gesloten voor een periode van zes maanden. Zij wordt telkens stilzwijgend verlengd met een periode van drie maanden.

Zij kan herzien of beëindigd worden op verzoek van de meest gereede ondertekenende organisatie, mits een opzeggings-termijn van één maand wordt in acht genomen.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig november negentienhonderd eenentachtig.

x                    x                    x

In toepassing van artikel 14, lid 1, 1, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, verklaren de Voorzitter en de Secretaris van de Nationale Arbeidsraad, de Heren G. DE BROECK en M. JADOT, dat zij de notulen van de Raadszitting van 27 november 1981 hebben getekend, nadat zij hebben vastgesteld dat deze notulen door de leden waren goedgekeurd.

x                    x                    x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968  
betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire  
comités, verzoekt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst  
door de Koning algemeen verbindend zou worden verklaard.

-----