



nationale arbeidsraad

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 47

Zitting van dinsdag 18 december 1990

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE NA
TE LEVEN PROCEDURE EN DE DUUR VAN DE
TIJDELIJKE ARBEID

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 47 VAN 18 DECEMBER 1990
BETREFFENDE DE NA TE LEVEN PROCEDURE EN DE DUUR
VAN DE TIJDELIJKE ARBEID.

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

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, inzonderheid
op artikel 1, § 5 ;

Gelet op 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,
inzonderheid op de artikelen 2, 17, 18 en 19 ;

Overwegende dat het erop aankomt aan artikel 1, §
5 van de wet van 24 juli 1987 uitvoering te geven ;

Hebben 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 Belgische Boerenbond,
- La "Fédération nationale des unions professionnelles agricoles",
- "l'Alliance agricole belge",
- het Algemeen Christelijk Vakverbond,
- het Algemeen Belgisch Vakverbond,
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

in de Nationale Arbeidsraad op 18 december 1990 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST.

Artikel 1.

In uitvoering van artikel 1, § 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, regelt deze collectieve arbeidsovereenkomst de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid in navolgende gevallen :

- bij de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd ;
- bij buitengewone vermeerdering van werk ;
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van de wet van 24 juli 1987.

HOOFDSTUK II - DEFINITIE.

Artikel 2.

Voor de toepassing van het hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987, dat betrekking heeft op de reglementering van de uitzendarbeid, is de in de artikelen 4 en 5 bedoelde werkgever de gebruiker.

HOOFDSTUK III - DUUR EN NA TE LEVEN PROCEDURE.

Afdeling 1. Tijdelijke vervanging van een werknemer, waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd.

Artikel 3.

- § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is 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 is 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 is 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 maximum 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 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.
- § 3. 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 in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Bij toestemming 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 vaste werknemer, 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 toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het eerste lid van onderhavige paragraaf en medegedeeld binnen de 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 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.

- § 4. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging 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 eerste lid van de vorige paragraaf.

In geval de werkgever bij toepassing van onderhavig artikel 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 werd genomen.

Commentaar.

Indien het 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).

Afdeling 2. Buitengewone vermeerdering van werk.

Artikel 5.

- § 1. 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 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 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 vorige 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 artikel 4, § 2 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.

In geval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het eerste lid van onderhavige paragraaf en medegedeeld binnen zeven dagen die op de aanvraag volgen, 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 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.

§ 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 vorige paragraaf, voorlopig beroep doen op de 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 eerste lid van dezelfde paragraaf.

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.

In geval de werkgever bij toepassing van onderhavig artikel 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 blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd.

§ 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, 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.

Afdeling 3 : Staking of lock-out.

Artikel 6.

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

Evenmin mogen uitzendkrachten worden tewerkgesteld of aan het werk gehouden bij weigering of bij gebrek aan een akkoord, bedoeld bij de artikelen 4 en 5 van onderhavige overeenkomst.

Afdeling 4 : Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 7.

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht 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 artikel 6, terug te trekken bij staking of lock-out ;
- indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 4, 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 5, 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 21 van de wet van 24 juli 1987, 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 genoemde wet en onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid ;
- indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met artikel 18 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.

HOOFDSTUK IV - BIJZONDERE BEPALING.

Artikel 8.

Voor de toepassing van de conventionele 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, tewerkgesteld door 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.

HOOFDSTUK V - SLOTBEPALING.

Artikel 9.

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekende organisatie worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

Gedaan te Brussel, op achttien december negentienhonderdnegentig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen.

BEIRNAERT W.

Voor de Middenstandsorganisaties.

MORESCO M.

Voor de Belgische Boerenbond,
"La Fédération nationale des unions professionnelles agricoles"
en "l'Alliance agricole belge".

LUYTEN A.

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond.

DAEMEN A.

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond.

DE VITS M.

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België.

NOEL B.

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 onderhavige overeen-
komst bij koninklijk besluit algemeen verbindend zou worden
verklaard.
