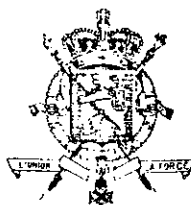


ROYAUME DE BELGIOUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 36.

Séance du vendredi 27 novembre 1981.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL PORTANT DES MESURES
CONSERVATOIRES SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRA-
VAIL INTERIMAIRE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS A
LA DISPOSITION D'UTILISATEURS.

x

x

x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 36 DU 27 NOVEM-
BRE 1981 PORTANT DES MESURES CONSERVATOIRES SUR
LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTERI-
MAIRE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS A
LA DISPOSITION D'UTILISATEURS.

RAPPORT.

La loi du 28 juin 1976 portant réglementation pro-
visoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la
mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, cessera
d'être en vigueur le 30 novembre 1981.

Elle devait normalement cesser ses effets, le
30 novembre 1980, mais le Roi a fait usage de la possibilité
prévue par l'article 47, 2ème alinéa de la loi, de prolonger
d'un an, la durée de validité de celle-ci (cf. arrêté royal du
21 novembre 1980 - Moniteur belge du 28 novembre 1980). Cette
prolongation a été décidée sur proposition du Conseil national
du Travail, conformément à ces mêmes dispositions (cf. avis
n° 662 du 30 octobre 1980).

Un projet de loi a, d'autre part, été élaboré à
l'initiative du Ministre de l'Emploi et du Travail, tendant à
prolonger durant un temps limité, certaines dispositions de la
loi de 1976, mais n'a pu aboutir au Parlement, faute de temps
(doc. parl., Ch. des représentants, session 1980-1981, n° 922-1
du 18 septembre 1981).

Le nouveau délai ainsi créé devait être mis à profit pour faire adopter par le Parlement, de nouvelles dispositions s'inspirant des propositions du Conseil national du Travail, contenues dans son avis n° 676 du 27 février 1981, et destinées à se substituer à la loi de 1976.

Comme la durée de validité de la loi de 1976 ne pouvait être prolongée, les organisations représentées au Conseil ont estimé qu'il fallait éviter autant que possible qu'un vide ne se crée à la date du 1er décembre 1981, quant aux dispositions normatives relatives au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Les organisations ont, dès lors, considéré qu'un certain nombre de mesures conservatoires devaient être prises, en attendant l'adoption de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles définitives.

Les organisations représentées au Conseil ont, tout d'abord, décidé dans cette optique de conclure une série de conventions collectives de travail concernant des matières pouvant être réglées par voie conventionnelle.

La première de ces conventions, qui peut être qualifiée de convention de base, contient un certain nombre de dispositions relatives aux conditions dans lesquelles il peut être recouru au travail temporaire et au statut juridique du travail temporaire et du travail intérimaire ; elle contient également des dispositions concernant la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Cette convention s'inspire tant des propositions formulées par le Conseil dans son avis n° 676 précité que de la loi du 28 juin 1976.

Il en résulte que cette convention ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail concernant plus particulièrement la possibilité pour les parties de conclure des contrats de travail pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Ceci implique qu'un choix puisse être fait par les parties entre les dispositions de la présente convention relatives à l'exécution d'un travail temporaire ou intérimaire, et les régimes généraux prérappelés de la loi du 3 juillet 1978.

Les organisations soulignent toutefois que dans l'esprit et les termes de la convention, les entreprises de travail intérimaire, exerçant à titre exclusif, principal ou accessoire, l'activité de mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, ne pourront exercer cette activité que dans le cadre des dispositions de cette convention.

Rappelant les observations faites plus haut au sujet du caractère provisoire et conservatoire de la convention précitée, les organisations font remarquer enfin que le contenu de celle-ci est nécessairement limité par la loi du 5 décembre 1968, en vertu de laquelle elle est conclue, et plus particulièrement de son article 51 relatif à la hiérarchie des sources du droit du travail.

La présente convention est fondée à la fois sur l'alinéa 1er de l'article 7 de la loi du 5 décembre 1968, concernant la compétence des organisations représentatives de conclure une convention collective de travail au sein du Conseil national du Travail, lorsque la convention s'étend à diverses branches d'activité, de même que sur l'alinéa 2 de cet article 7, qui permet la conclusion au Conseil national du Travail d'une telle convention, pour une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

La convention de base est complétée par d'autres conventions conclues simultanément ; il s'agit des conventions suivantes :

- 1° de la convention collective de travail n° 37 portant modification de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail ;
- 2° de la convention collective de travail n° 36 bis concernant l'institution d'un fonds de sécurité d'existence et la fixation de ses statuts, pour le travail intérimaire ;
- 3° de la convention collective de travail n° 36 ter relative à l'octroi d'avantages sociaux à charge du fonds social pour les intérimaires ;
- 4° de la convention collective de travail n° 36 quater concernant le statut des délégations syndicales des travailleurs intérimaires ;
- 5° de la convention collective de travail n° 36 quinquies concernant les vêtements de travail et de protection pour les travailleurs intérimaires ;
- 6° de la convention collective de travail n° 36 sexies concernant le contrat type de travail intérimaire, les documents sociaux et le règlement définitif de paie.

A l'exception de la convention mentionnée au 1° ces conventions reprennent en substance, des dispositions prises par la Commission paritaire pour le travail intérimaire créée par la loi du 28 juin 1976 précitée.

Simultanément à la conclusion des conventions collectives de travail précitées conclues en son sein, le Conseil national du Travail a, d'autre part, demandé dans son avis n° 711 que certaines matières qui ne pouvaient être réglées par convention, fassent l'objet le plus rapidement possible de dispositions légales et réglementaires.

Les propositions du Conseil concernent essentiellement le rôle de l'O.N.E.M., en tant qu'employeur des travailleurs que cet office met à la disposition d'utilisateurs et les conditions d'agrément des entreprises de travail intérimaire.

Le Conseil a mis en particulier l'accent sur le fait que ces propositions constituent des parties indissociables de l'accord acté dans l'avis n° 676 précité du Conseil.

x x x

Le Conseil souhaite que les autorités nationales et régionales compétentes, adoptent dans les meilleurs délais, des dispositions coordonnées et globales, en ce qui concerne l'ensemble des matières dont il est question plus haut, en se référant aux propositions unanimes contenues dans l'avis n° 676 précité du Conseil.

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 36 DU 27 NOVEMBRE
1981 PORTANT DES MESURES CONSERVATOIRES SUR LE
TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTERIMAI-
RE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS A LA
DISPOSITION D'UTILISATEURS.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et notamment son article 7 ;

Vu l'avis n° 676 du 27 février 1981 du Conseil national du Travail, relatif à la révision de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;

Considérant que la loi du 28 juin précitée cesse ses effets le 30 novembre 1981 et qu'il convient d'éviter dès lors l'absence de dispositions normatives en ce domaine, au 1er décembre 1981 ;

Les organisations interprofessionnelles de chefs d'entreprise et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique,

- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément à la loi du 6 mars 1964 portant organisation des Classes moyennes,
- "De Belgische Boerenbond",
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles,
- l'Alliance agricole belge,
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique,
- la Fédération générale du Travail de Belgique,
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 27 novembre 1981, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION.

Article 1er.

Cette convention a pour but de prendre une série de mesures conservatoires, dans l'attente d'une nouvelle loi remplaçant la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Commentaire.

Cette convention demeure limitée aux matières qui font l'objet de la loi précitée du 28 juin 1976.

La convention ne met nullement en cause la possibilité prévue dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail, de conclure des contrats de travail pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

CHAPITRE II - REGLEMENTATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE.

Article 2.

§ 1er - Le travail temporaire au sens de la présente convention collective de travail, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

§ 2 - Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

- 1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ;
- 2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin :
 - a) avec préavis ;
 - b) par un congé pour motif grave.

La durée du remplacement est limitée à une période de trois mois à partir de la fin du contrat, pour les cas visés au littéra a) et à six mois pour les cas visés au littéra b).

3° Le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave.

La durée du remplacement est limitée à une période de trois mois à partir de la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximum de trois mois, sont cependant possibles.

§ 3 - Le remplacement visé sous le § 2, 2°, a) et b) ne peut avoir lieu qu'aux conditions et modalités ci-après.

Le remplacement visé sous le § 2, 3° n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. La prolongation de trois mois maximum est toutefois soumise aux conditions et modalités ci-après.

Le remplacement visé sous le § 2, 2° et la prolongation du remplacement visé sous le § 2, 3° ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou l'ingénieur compétent des mines.

A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa 4 ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut procéder au remplacement du travailleur permanent, à condition d'en informer le fonctionnaire visé à l'alinéa 3, dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 4 notifié dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'alinéa 3, dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

En cas d'absence d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où ce fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra faire appel à du travail temporaire.

A défaut de délégation syndicale, lorsque le contrat de travail a pris fin à la suite du décès du travailleur, d'un accord entre parties pour mettre fin au contrat sans délai de préavis ou du licenciement du travailleur pour motif grave, l'employeur peut recourir provisoirement au remplacement du travailleur permanent pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations de travailleurs visées à l'alinéa 4.

Dans le cas où l'employeur ne peut recourir au travail temporaire en application des dispositions de ce paragraphe 3, l'employeur doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

§ 4 - En cas de surcroît extraordinaire de travail, le travail temporaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer le fonctionnaire visé au § 3, alinéa 3.

L'employeur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail temporaire sera exécuté. De plus, la demande ne peut jamais concerner une période de plus d'un mois-calendrier ; elle est chaque fois renouvelable.

A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander l'accord préalable des organisations de travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa 3 ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut recourir au travail temporaire, à condition d'en informer le fonctionnaire visé au § 3, alinéa 3, dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 3, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé au § 3, alinéa 3 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

A défaut d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où le fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra recourir au travail temporaire.

Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 3, ainsi que 5 à 7, recourir provisoirement au travail temporaire pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations de travailleurs visées à l'alinéa 3.

Si au cours d'une même année civile, il y a plusieurs demandes, cette disposition ne s'applique que pour la première demande introduite concernant une même unité technique d'exploitation et une même catégorie de travailleurs.

Dans le cas où l'employeur n'est pas autorisé à recourir au travail temporaire, en application des dispositions des alinéas précédents de ce paragraphe 4, l'employeur doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

En cas d'occupation à l'étranger, la même procédure que pour l'occupation dans le territoire national, est d'application, à l'exception toutefois du délai d'un mois, qui peut être dépassé.

Durant la période d'occupation à l'étranger, le travailleur temporaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre mer.

§ 5 - Sous réserve de ce qui est prévu aux 2ème et 3ème alinéas du présent paragraphe l'exécution de travaux exceptionnels est autorisée sans accord préalable et pour autant que celle-ci ne dépasse pas trois mois.

Pour autant qu'il s'agisse d'activités non habituelles pour l'entreprise qui recourt au travail temporaire, et sans préjudice de l'application de l'article 18 de la présente convention, sont considérés comme travaux exceptionnels:

- 1° les travaux de préparation, fonctionnement et achèvement de foires, salons, congrès, journées d'études, séminaires, manifestations de relations publiques, cortèges, expositions, réceptions, études de marché, enquêtes, élections, promotions spéciales, translations, déménagements ;
- 2° le déchargement de camions, moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise utilisatrice ;
- 3° les travaux de secrétariat pour les hommes d'affaires séjournant temporairement en Belgique ;
- 4° les travaux pour ambassades, consulats et organismes internationaux, moyennant l'autorisation préalable des organisations belges représentatives de travailleurs ;

- 5° les travaux en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ce cas, l'employeur où sont exécutés ces travaux, en avertit 24 heures à l'avance, le fonctionnaire visé au § 3, alinéa 2.

L'employeur ne peut faire exécuter ces travaux par des travailleurs sans avoir recouru au préalable à l'Office national de l'Emploi. En outre l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'utilisateur ou, à défaut de celle-ci, des organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève cette entreprise, sera demandé. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

- 6° les travaux pour lesquels un employeur au moment de la création de nouvelles fonctions ou dans l'attente d'un recrutement n'a pu trouver de travailleurs disponibles sur le marché de l'emploi, après avoir fait appel à l'Office national de l'Emploi ;

- 7° les travaux visés à l'article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

- 8° les travaux d'inventaire et de bilan : la durée d'exécution de ces travaux est limitée à sept jours par année civile.

L'exécution de travaux exceptionnels est également autorisée sans accord préalable dans les services de la Commission des Communautés européennes en vue de l'exécution de travaux dans les services administratifs et sociaux ainsi que dans le secteur du restaurant aux conditions et modalités qui étaient fixées dans l'arrêté royal du 18 octobre 1979 autorisant le travail temporaire dans les services de la Commission des Communautés européennes en vue de l'exécution de certains travaux.

La liste reprise à ce § 5, peut être étendue ou restreinte par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire dont relève l'utilisateur.
c.c.t. n° 36.

Commentaire.

En ce qui concerne le § 1er.

(1) Ces dispositions impliquent qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire appartienne à la même catégorie professionnelle (employé ou ouvrier).

(2) Il faut noter que si le travailleur temporaire qui remplace un travailleur permanent doit interrompre sa mission par suite d'une suspension de l'exécution de son contrat (maladie, par exemple), un autre travailleur temporaire pourra être recruté pour poursuivre la mission dans les mêmes conditions.

Cette possibilité découle logiquement du principe autorisant dans certains cas le recours au travail temporaire pour remplacer un travail permanent.

En ce qui concerne les §§ 3 et 4.

Lorsqu'il s'agit aux paragraphes 3 et 4, du remplacement d'un travailleur d'une entreprise relevant d'une commission paritaire mixte, il va de soi que l'accord préalable des organisations de travailleurs, doit être demandé aux organisations de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur concerné (ouvrier ou employé).

Article 3.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution dans les conditions posées par la présente convention, d'un travail temporaire, est conclu soit pour une durée déterminée soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur employé occupé en vertu des dispositions de l'article 68 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Commentaire.

Se référant à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, concernant les contrats de travail successifs à durée déterminée, les organisations signataires considèrent que de tels contrats sont justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Article 4.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire, doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

Toutefois, l'intention de conclure un tel contrat, doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas 1er et 2, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai fixé à l'alinéa 1.

Commentaire.

Au sujet de la disposition relative à la constatation par écrit d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur, cet article fait usage d'une possibilité de dérogation prévue à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La convention substitue à cette obligation, deux autres obligations, à savoir, d'une part, la constatation par écrit d'un tel contrat dans les deux jours ouvrables de l'entrée en service du travailleur et, d'autre part, la constatation par écrit de l'intention de conclure ce contrat, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Article 5.

Les dispositions du présent chapitre ne peuvent être appliquées au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1er, lorsque les parties conviennent d'appliquer les régimes généraux institués par la législation en matière de contrats de travail.

CHAPITRE III - REGLEMENTATION DU TRAVAIL INTERIMAIRE.

Section I - Contrat de travail intérimaire.

Article 6.

Pour l'application de la présente convention, on entend par :

- 1° entreprise de travail intérimaire : l'entreprise dont l'activité consiste à titre exclusif, principal ou accessoire, à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs qui exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre II de la présente convention.
- 2° contrat de travail intérimaire : le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre II de la présente convention.

3° intérimaire : le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Commentaire.

(1) Selon la loi du 28 juin 1976, une entreprise de travail intérimaire ne devait avoir, comme activité exclusive, que la mise au travail temporaire d'intérimaires chez les utilisateurs.

La convention collective de travail contient en son article 6, une disposition plus large selon laquelle sont également considérées comme entreprises de travail intérimaire, les entreprises ayant une activité principale ou accessoire de mise au travail temporaire d'intérimaires.

Cette définition plus large est rendue nécessaire provisoirement, dans l'hypothèse où à partir du premier décembre 1981, il n'existera plus de conditions d'agrément et qu'un régime d'autorisation ne sera pas instauré. Elle entend en effet éviter que des entreprises ne tentent d'échapper aux dispositions de la présente convention, sous le couvert d'une autre activité.

Il en résulte que lorsque de nouvelles dispositions légales seront prises, il conviendra de revenir au principe selon lequel une entreprise de travail intérimaire devra exercer à titre exclusif, l'activité consistant à mettre les intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire.

(2) Dans la loi du 28 juin 1976, il n'était pas prévu comme dans le 1° de l'article 6, que les utilisateurs qui ont recours aux travailleurs intérimaires "exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur".

Cette précision est nécessaire dans la convention collective de travail étant donné que les dispositions de l'article 32 de la loi du 28 juin 1976 ne pouvaient être reprises dans la convention. Cet article prévoyait qu'il est interdit en dehors du système de travail temporaire, de mettre des travailleurs à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

(3) La mise de travailleurs permanents à la disposition d'utilisateurs, dont il est question au chapitre VI de la présente convention, ne peut être considérée comme travail temporaire et intérimaire, tel que ces notions sont définies à l'article 2 de la convention.

(4) Les dispositions de la convention collective de travail sont uniquement applicables aux travailleurs visés à l'article 6, 3°, des entreprises de travail intérimaire, ce qui exclut les travailleurs permanents des entreprises de travail intérimaire.

Article 7.

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs qu'en vertu d'un contrat de travail et en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé à l'article 2.

Les dispositions des articles 3 et 4 sont applicables au contrat de travail intérimaire. Toutefois, par dérogation à l'article 4, alinéa 2, l'écrit ne doit pas être renouvelé pour chaque nouvel engagement de l'intérimaire.

Article 8.

Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le motif et la durée du contrat, le motif de remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

Commentaire.

Il convient de se référer en outre, aux dispositions de la convention collective de travail n° 36 sexies, complétant ces mentions.

Article 9.

La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Article 10.

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire, qui sont seulement interrompues :

- 1° soit par des périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes ;
- 2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins.

Article 11.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

L'indemnité prévue à l'alinéa 1er n'est pas due en cas de non-exécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes pour la période restant à courir.

Article 12.

Si le contrat a été conclu pour remplacer un travailleur-employé dans les cas prévus à l'article 68 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant la fin du remplacement et sans motif grave, est tenue de se conformer à l'article 40 de la loi précitée, avec une indemnité minimum égale à la rémunération de trois mois.

L'indemnité prévue à l'alinéa 1er n'est pas due en cas de non-exécution de l'engagement jusqu'à la fin du remplacement du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes, pour une période de trois mois.

Article 13.

Les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes.

Section 2 - Relations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Article 14.

§ 1er - L'entreprise de travail intérimaire qui conclut un contrat avec un utilisateur, doit faire constater ce contrat dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire.

Cet écrit doit contenir les mentions suivantes :

- 1° le numéro d'immatriculation de l'entreprise de travail intérimaire à l'O.N.S.S. ;
- 2° la dénomination ou le numéro de la commission paritaire ou éventuellement de la sous-commission paritaire dont relève l'utilisateur ;
- 3° le motif de l'occupation de l'intérimaire ;
- 4° le lieu et la durée de l'occupation ;
- 5° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur ;
- 6° la qualification professionnelle de l'intérimaire ;
- 7° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur ;
- 8° les modalités de paiement de la rémunération.

§ 2 - L'intérimaire doit recevoir au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail, communication écrite des mentions visées au § 1er.

Si le contrat définitif entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur contient des modifications par rapport à ces mentions, une copie de la partie du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, comprenant les mentions visées au paragraphe 1er, doit être communiquée à l'intérimaire, au plus tard dans les sept jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail.

Dans le cas visé à l'alinéa 2, l'intérimaire bénéficie des dispositions les plus favorables.

Article 15.

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent convenir avec l'utilisateur, que celui-ci devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire, au cas où l'intérimaire s'engagerait chez lui.

Article 16.

L'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur que si ce dernier s'engage à respecter l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa 1er, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, celles qui ont trait à la durée du travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements de travail, à la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail.

Article 17.

§ 1 - L'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out ou en cas de refus ou d'absence d'accord, visés à l'article 2, paragraphes 3 et 4 de la présente convention.

§ 2 - Le contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire après notification par l'entreprise de travail intérimaire, de sa décision de retirer ce travailleur, en application du § 1er de cet article, en cas de grève ou de lock-out ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un intérimaire en vue de remplacer un travailleur permanent, en violation des dispositions prévues à l'article 2, § 3 ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire en cas de surcroît extraordinaire de travail, en violation des dispositions prévues à l'article 2, § 4 ;
- l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 7, un intérimaire mis à sa disposition par l'entreprise de travail intérimaire en dehors d'un contrat de travail et/ou en vue de l'exécution d'un autre travail que le travail temporaire visé à l'article 2 ;
- l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 18, un intérimaire.

CHAPITRE IV - REGLEMENTATION DE L'EMPLOI INTERIMAIRE.

Article 18.

Le travail intérimaire, tel qu'il est défini au chapitre III, n'est pas autorisé en ce qui concerne les ouvriers, dans les entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes relevant de la compétence de la commission paritaire du transport, ainsi que dans les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de la construction.

Commentaire.

L'interdiction d'occuper au travail des intérimaires dans les entreprises visées s'applique tant aux entreprises de travail intérimaire qu'aux utilisateurs.

CHAPITRE V - MODALITES PARTICULIERES RELATIVES A L'APPLICATION
DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNEL-
LES CONCERNANT LES ORGANES DE CONCERTATION ET DE
REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTRE-
PRISES UTILISATRICES.

Article 19.

Les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice, entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise, pour l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux conseils d'entreprise, comités de sécurité et d'hygiène et aux délégations syndicales.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 2, § 2, 1°.

CHAPITRE VI - REGLEMENTATION DE LA MISE DE TRAVAILLEURS PERMA-
NENTS A LA DISPOSITION D'UTILISATEURS.

Article 20.

Un employeur ne peut mettre un travailleur permanent à la disposition d'un utilisateur qui exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, que si l'utilisateur a obtenu, au préalable, l'avis favorable de l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations de travail ou de l'ingénieur compétent des mines.

L'avis préalable visé à l'alinéa 1er n'est toutefois pas requis lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière ;
- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas, l'utilisateur en avertit au moins 24 heures à l'avance, le fonctionnaire dont il est question à l'alinéa 1er.

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 2 - Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au § 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3 - L'avis favorable visé au § 1er, ne peut être émis qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut, de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4 - Pendant la période de la mise à la disposition visée au § 1er, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ces effets.

L'employeur ne pourra toutefois effectuer cette mise à la disposition que pour autant que l'utilisateur s'engage par écrit à être solidairement responsable des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent de ce contrat.

§ 5 - En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1er, alinéa 4, la rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

Commentaire.

La pratique consistant pour un employeur, à mettre exceptionnellement un travailleur permanent à la disposition d'un utilisateur, ne peut être considérée comme du travail temporaire ou intérimaire, au sens de l'article 2 de la présente convention.

CHAPITRE VII - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION.

Article 21.

La présente convention entre en vigueur, le 1er décembre 1981.

Cette convention est conclue pour une durée de six mois. Elle est reconduite tacitement chaque fois pour une période de trois mois.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de l'organisation signataire la plus diligente, moyennant un préavis d'un mois.

Fait à Bruxelles, le vingt-sept novembre mil neuf cent quatre-vingt et un.

x x x

En application de l'article 14, alinéa 1er, 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Président et le Secrétaire du Conseil national du Travail, MM. G. DE BROECK et M. JADOT, déclarent avoir signé le procès-verbal de la séance du Conseil du 27 novembre 1981 après avoir constaté que ce procès-verbal a été approuvé par les membres.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

x x x