



# *conseil national du travail*

---

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 47.

-----

Séance du mardi 18 décembre 1990.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA PROCEDURE  
A RESPECTER ET A LA DUREE DU  
TRAVAIL TEMPORAIRE.

-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 47 DU 18 DECEMBRE 1990  
RELATIVE A LA PROCEDURE A RESPECTER ET A LA DUREE  
DU TRAVAIL TEMPORAIRE.

-----

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

Vu la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment l'article 1er, § 5 ;

Vu la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment les articles 2, 17, 18 et 19 ;

Considérant qu'il convient de donner exécution à l'article 1er, § 5 de la loi du 24 juillet 1987 ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique,

- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979,
- "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 18 décembre 1990, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

#### CHAPITRE Ier - PORTEE DE LA CONVENTION.

##### Article 1er.

En exécution de l'article 1er, § 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la présente convention collective de travail règle la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin ;
- surcroît extraordinaire de travail ;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la loi du 24 juillet 1987.

CHAPITRE II - DEFINITION.

Article 2.

Pour l'application du chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 relatif à la réglementation du travail intérimaire, l'employeur visé aux articles 4 et 5 est l'utilisateur.

CHAPITRE III - DUREE ET PROCEDURE A RESPECTER.

Section 1. Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin.

Article 3.

§ 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat.

§ 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat.

§ 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail 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 prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de trois mois sont toutefois possibles.

Article 4.

§ 1er. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 3, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de trois mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

§ 2. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 3, § 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, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.

§ 3. 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 précédent 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 au § 2, 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 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé au § 2 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.

- § 4. 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 1er du paragraphe précédent.

Dans le cas où l'employeur ne peut recourir au travail temporaire en application du présent article, il 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.

#### Commentaire.

Lorsqu'il s'agit 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).

#### Section 2. Surcroît extraordinaire de travail.

#### Article 5.

- § 1er. 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 à l'article 4, § 2.

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 civil; elle est chaque fois renouvelable.

§ 2. 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 précédent 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 à l'article 4, § 2 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 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 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.

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 1er, ainsi que 3 à 5 du paragraphe précédent, 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 1er de ce même paragraphe.

Si au cours d'une même année civile, plusieurs demandes sont faites, 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 du présent article, 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 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 visé au § 1er, alinéa 2, 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.

### Section 3. Grève ou lock-out.

#### Article 6.

Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.



Les travailleurs intérimaires ne peuvent pas non plus être mis ou maintenus au travail en cas de refus ou d'absence d'accord, visés aux articles 4 et 5 de la présente convention.

Section 4. Contrat de travail à durée indéterminée.

Article 7.

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 de l'article 6, 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 4 ;
- 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 5 ;
- l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, 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 ou autorisé à l'article 1er de la loi précitée et de la présente convention collective de travail ;
- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions de l'article 18 de la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE IV - DISPOSITION PARTICULIERE.

Article 8.

Pour l'application des dispositions conventionnelles relatives aux délégations syndicales, les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1er, § 2, 1° de la loi du 24 juillet 1987.

CHAPITRE V - DISPOSITION FINALE.

Article 9.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Bruxelles, le dix-huit décembre mil neuf cent nonante.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique.

BEIRNAERT W.

Pour les Organisations des Classes moyennes.

MORESCO M.

Pour "De Belgische Boerenbond",  
la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles  
et l'Alliance agricole belge.

LUYTEN A.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique.

DAEMEN A.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique.

DE VITS M.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique.

NOEL B.

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.

-----