

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 82 — 7

9 DECEMBER 1981. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, gesloten op 27 november 1981 in de Nationale Arbeidsraad, houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op 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, inzonderheid op artikel 47;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad, waarbij de algemeen verbindend verklaring wordt gevraagd 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;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 2. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 december 1981.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

R. DE WULF

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

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 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.

(1) Verwijzingen naar het Belgisch Staatsblad :

Wet van 5 december 1968, Belgisch Staatsblad van 15 januari 1969.

Wet van 28 juni 1976, Belgisch Staatsblad van 7 augustus 1976.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 82 — 7

9 DECEMBRE 1981. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 36, conclue le 27 novembre 1981 au sein du Conseil national du Travail, portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu 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, notamment l'article 47;

Vu la demande du Conseil national du Travail de rendre obligatoire la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981, portant des mesures conservatoires sur le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 décembre 1981.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF

Annexe

Conseil national du Travail

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 Ier. — Portée 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.

(1) Références au Moniteur belge :

Loi du 5 décembre 1968, Moniteur belge du 15 janvier 1969.

Loi du 28 juin 1976, Moniteur belge du 7 août 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

Art. 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 in de vervanging van een vast 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 littera a) en van zes maanden voor de gevallen bedoeld onder littera 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 betaande 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 medegeedeeld binnen de zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwtigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in het derde lid bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoeken.

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 verwtigt, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

Bij ontstentenis van een syndikale 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

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. — Réglementation du travail temporaire

Art. 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 ou 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

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.

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 bedrijfsseenheid 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 paragraaf is de uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden toegelaten zonder voorafgaande toestemming, voor zover een periode van drie maanden niet wordt overschreden.

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 § 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 doit en informer 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 les 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 § 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 2e et 3e 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.

Voor zover het gaat om werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheid 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° secretariatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;

4° werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen, op voorwaarde dat de Belgische representatieve werknemersorganisaties vooraf toelating hebben verleend;

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

In dat geval verwwittigt 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 vakbondsaafvaardiging van het personeel van de werkgever of, bij ontstentenis daarvan, van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité, waaronder die onderneming ressorteert. Ingeval 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.

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 beroeps categorie 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 voornoemde 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 organisatie van de beroeps categorie waartoe de betrokken werknemer behoort (werkman of bediende).

Art. 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.

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 spéciales 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 3.

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.

Commentaire.

En ce qui concerne le § 1er :

1° Ces dispositions impliquent qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire appartient 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).

Art. 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.

Commentaar.

In verwijzing naar artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat betrekking heeft op de opeenvolgende 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.

Art. 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: een deels 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.

Art. 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 1. — Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

Art. 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 erkenningvoorwaarden meer bestaan en er geen steek van toelating van kracht wordt.

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.

Art. 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.

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.

Art. 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. — Réglementation du travail intérimaire

Section I. — Contrat de travail intérimaire

Art. 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 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'auto-

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 arbeidsovereenkomst 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.

Art. 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.

Art. 8. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet de reden en de duur van de overeenkomst vermelden, alsmede de reden 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 series, waarin deze vermeldingen worden aangevuld.

Art. 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.

Art. 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 periodes van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periode niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

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

Art. 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.

risation 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 émit 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 utilisant 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.

Art. 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.

Art. 8. Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le motif et la durée du contrat, le motif 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 series, complétant ces mentions.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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.

Art. 12. In 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 door een periode van drie maanden hem een vervangingswerk verschaft, dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 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

Art. 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.

§ 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 in § 1 bedoelde vermeldingen bevat.

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

Art. 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.

Art. 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 plaatsen 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.

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.

Art. 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 les conditions de travail équivalentes, pour une période de trois mois.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 18. De uitsendarbeid 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*

Art. 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

Art. 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 mijningenieur.

Het voorafgaande advies bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever

Art. 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

Réglementation de l'emploi intérimaire

Art. 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. — *Modalités particulières relatives à l'application des dispositions réglementaires et conventionnelles concernant les organes de concertation et de représentation des travailleurs dans les entreprises utilisatrices*

Art. 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 visés à l'article 2, § 2, 1°.

CHAPITRE VI

Réglementation de la mise des travailleurs permanents à la disposition d'utilisateurs

Art. 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

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 dezelfde 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 reclasering van de minder-validen.

§ 2. De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen, moet 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. In geval 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 reclasering 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

Art. 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 gerede ondertekenende organisatie, mits een opzeggingstermijn van één maand wordt in acht genomen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 9 december 1981.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

R. DE WULF

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 ses 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

Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation de la convention

Art. 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.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 9 décembre 1981.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF