

# De modernisering van de wetgeving op uitzendarbeid

Brochure voor de leden van Federgon

De sociale partners van de uitzendsector onderhandelden geruime tijd over de modernisering van de wetgeving op de uitzendarbeid. De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is immers op haar beurt gebaseerd op een voorlopige wet van 1976. Het is evident dat deze wetgeving niet meer aangepast is aan de moderne economische en maatschappelijke context.

In dit dossier hebben de sociale partners op 23 januari 2012 een akkoord bereikt binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR). Dit akkoord werd door de sociale partners omgezet in een voorstel tot aanpassing van de Wet van 24 juli 1987 m.b.t. uitzendarbeid en een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (NAR-advies nr. 1.807).

In dit akkoord wordt onder meer een oplossing uitgewerkt voor enkele belangrijke knelpunten in de huidige regelgeving, namelijk het motief instroom en de dagcontracten.

Naast de bestaande motieven voor uitzendarbeid komt er een **nieuw motief** bij. In de nabije toekomst zullen de uitzendbedrijven uitzendkrachten ter beschikking kunnen stellen van bedrijven met het oog op een vaste aanwerving **zonder daarvoor de toestemming te moeten vragen aan de syndicale delegatie**. In de praktijk merken we dat vandaag reeds de helft van de uitzendopdrachten leidt naar een vaste job. Voor de sector is de uitbreiding van de regelgeving met dit nieuwe motief dan ook een echte opsteker.

Wat de **openvolgende dagcontracten** betreft zal er in de toekomst met procedures op het niveau van de onderneming gewerkt worden waarbij er duidelijk meer betrokkenheid zal zijn van de werknemersorganisaties.

Voorzien wordt dat de vereiste wettelijke aanpassingen in werking treden tegen **1 september 2013**. Eén uitzondering op deze regel heeft betrekking op de aanpassingen aan de 48-urenregeling die gefaseerd zal verlopen (zie verder).

Omwille van de duidelijkheid zullen alle intersectorale cao-bepalingen die uitzendarbeid regelen samengebracht worden in één cao-instrument. De nieuwe cao (hierna: ontwerp-cao) zal dus de bepalingen van cao nr. 36 en nr. 58 hernemen en er een aantal nieuwe bepalingen aan toevoegen. Zodra de ontwerp-cao in werking treedt, worden de cao's nr. 36 en 58 opgeheven.

**Dit akkoord is een belangrijke stap in de goede richting. Door dit akkoord kan de sector verder evolueren, vertrekkend van een evenwicht tussen de nood aan flexibiliteit gevraagd door de werkgevers enerzijds, en de behoefte aan zekerheid gevraagd door werknemers anderzijds.**

Federgon wil via deze brochure en de informatiesessies de leden uitgebreid informeren over de nieuwe regels. In samenwerking met het VBO, UCM, Boerenbond en Unizo is er eveneens een brochure voor de klant-gebruikers. Het is namelijk voor alle partijen van belang om kennis te hebben van de nuances en praktische werkwijzen.

## INHOUDSTAFEL

### 1. Dagcontracten

- De nieuwe afspraken gaan alleen over de opeenvolgende dagcontracten, gewone dagcontracten blijven onbeperkt mogelijk.
- Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan maar er moet een nood aan flexibiliteit zijn.
- De gebruiker moet de nood aan flexibiliteit bewijzen maar dit is een ruim begrip.
- Om opeenvolgende dagcontracten te gebruiken is er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure die de gebruiker moet respecteren.
- De paritaire comités van de sectoren hebben slechts een beperkte bevoegdheid.
- Binnen de NAR zal een evaluatie plaatsvinden.

### 2. Motief instroom

- Een nieuwe mogelijkheid om een beroep te doen op uitzendarbeid voor de eventuele invulling van een werkpost.
- Het grote voordeel van dit motief is dat de vakbondsafvaardiging geen toestemming moet geven.
- Er is een maximum aantal pogingen en een maximumduur van de tewerkstelling verbonden aan het motief instroom (de regel '3-6-9').
- De klant-gebruiker moet zijn vakbondsafvaardiging informeren over de naleving van de regel '3-6-9'.
- De uitzendkracht wordt door het uitzendkantoor op de hoogte gebracht van het aantal reeds ondernomen pogingen.
- De sancties op de niet naleving van het maximum aantal pogingen.
- Er is een verbod op het gebruik van dagcontracten in het kader van het motief instroom.
- Voor een zeer beperkte groep van uitzendkrachten moet voorzien worden in een tewerkstellingsgarantie van 1 maand.
- Er zijn bijzonderheden verbonden aan de aanwerving van de uitzendkracht door de gebruiker na het beroep op het motief instroom.
- Varia

### **3. Informatie en controle aangaande de tewerkstelling van uitzendkrachten binnen een onderneming**

- De vakbond zal door de gebruiker of door het uitzendbedrijf verder geïnformeerd worden over de tewerkstelling van uitzendkrachten binnen het bedrijf.

### **4. De 48-urenregel**

- Er wordt getracht een win-win te vinden tussen enerzijds het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten en anderzijds een geleidelijke afschaffing van de 48-urenregel, in eerste instantie bij dagcontracten.

### **5. De inwerkingtreding en de opheffingsbepalingen**

- Voorzien wordt dat de vereiste wettelijke aanpassingen in werking treden tegen 1 september 2013.
- Eén uitzondering op deze regel heeft betrekking op de aanpassingen aan de 48-urenregeling die gefaseerd zal verlopen (zie verder).
- Zodra de ontwerp-cao in werking treedt, worden de cao's nr. 36 en nr. 58 opgeheven.

## 1. Dagcontracten

*De nieuwe afspraken gaan alleen over de opeenvolgende dagcontracten, gewone dagcontracten blijven onbeperkt mogelijk*

---

Er is geen enkele wijziging wat de toelaatbaarheid van dagcontracten betreft. Uitzendbureaus en klanten kunnen nog steeds kiezen voor het gebruik van dagcontracten.

**Gewone dagcontracten blijven toegestaan zonder enige procedure of informatieverplichting.**

De nieuwigheid bevindt zich op het niveau van het gebruik van de **opeenvolgende** dagcontracten.

Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid worden op hun beurt gedefinieerd als "de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort."

Het begrip "gewone inactiviteitsdag" verwijst naar inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in één van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die voor elke werknemer individueel geldt.

*Voorbeeld 1: Een uitzendkracht werkt deeltijds en zal dinsdag geen prestaties leveren. Een dagcontract op maandag en op woensdag zal niet aanzien worden als opeenvolgende dagcontracten indien de afdeling waar de uitzendkracht werkt op dinsdag actief is.*

*Voorbeeld 2: Er wordt in de afdeling waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt nooit gewerkt op donderdag. Dagcontracten op woensdag en vrijdag worden aanzien als opeenvolgende dagcontracten.*

*Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan maar er moet een nood aan flexibiliteit zijn*

---

Er is overeengekomen dat er zeker geen verbod wordt ingevoerd op het gebruik van opeenvolgende dagcontracten bij dezelfde gebruiker.

In de wetgeving wordt echter wel toegevoegd dat **operevolgende dagcontracten** voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker alleen toegestaan kunnen worden voor zover **de nood aan flexibiliteit** voor het gebruik van operevolgende dagcontracten bewezen kan worden door de gebruiker.

---

*Onder nood aan flexibiliteit voor het gebruik van operevolgende dagcontracten moet verstaan worden:*

*“wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.”*

---

***De gebruiker moet de nood aan flexibiliteit bewijzen maar dit is een ruim begrip***

---

De gebruiker kan met alle mogelijke middelen van bewijs de nood aan flexibiliteit aantonen. **De invulling van het begrip ‘nood aan flexibiliteit’ is zeer ruim.**

De nood aan flexibiliteit moet volgen uit één van de volgende oorzaken:

- **Wanneer het werkvolume bij de klant-gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren;**

Dit kunnen klimatologische redenen zijn, maar evengoed ook andere externe factoren zoals de zeer wisselende omvang van de vraag van de klanten van de bedrijven en de wisselende omvang van leveringen door leveranciers.

*Voorbeeld: De onderneming die de verpakking van bepaalde producten verzorgt zal deze pas kunnen verpakken wanneer de levering heeft plaatsgevonden.*

- **Of wanneer het werkvolume bij de klant-gebruiker sterk fluctueert;**

Dit kan onder meer zijn wanneer de toevoer van werk een wisselend karakter heeft.

*Voorbeeld: In de logistieke sector wordt de planning vaak in de namiddag gemaakt voor de daaropvolgende dag. Slechts op dat ogenblik zijn de orders voor de daaropvolgende dag binnen en kan de personeelsplanning gemaakt worden.*

▪ **Of wanneer het werkvolume gekoppeld is aan de aard van de opdracht.**

Bepaalde opdrachten zijn steeds van korte duur en rechtvaardigen daardoor de nood aan flexibiliteit.

*Voorbeeld:* Voor de opname van een reclamespot is er één dag werk maar mogelijk wordt er de dag nadien een andere spot opgenomen. De aard van de opdracht rechtvaardigt het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen in het kader van de hierna vermelde informatie en raadplegingsprocedure, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht, bovenop het loon, een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten betaald worden indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

***Om opeenvolgende dagcontracten te gebruiken is er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure die de gebruiker moet respecteren***

---

Er wordt in dit kader een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure ingevoerd die verschillend is indien er al dan niet een ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) is:

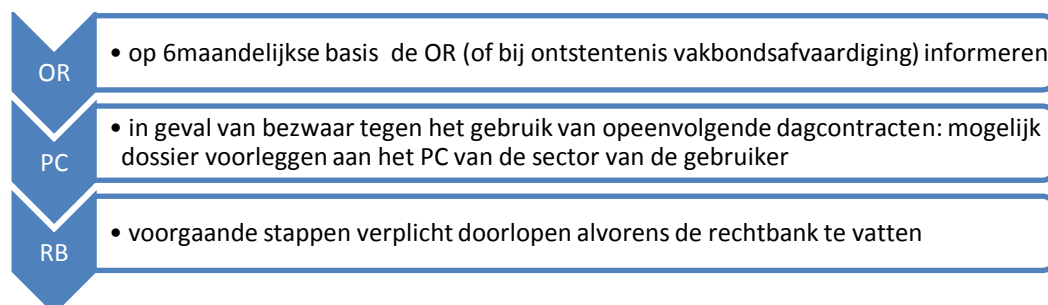
*Indien er een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat bij de gebruiker:*

1. Op zesmaandelijks basis is er een informatie/consultatie aan de **ondernemingsraad** (OR) of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging over het gebruik van de opeenvolgende dagcontracten binnen de onderneming van de gebruiker. Deze informatie/consultatie mag dus *a posteriori* gebeuren en de inhoud en vorm worden bepaald op ondernemingsniveau.
2. Indien er bezwaren zouden zijn in de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) tegen het gebruik van **opeenvolgende** dagcontracten, kan een individueel dossier aanhangig worden gemaakt op het niveau van het **paritair comité van de sector waartoe de onderneming behoort** (PC). De bezwaren geformuleerd door de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafgevaardigden) dienen te gaan over het bewijs van de nood aan flexibiliteit. Het PC kan zich alleen uitspreken over individuele dossiers en mag alleen interpretaties geven in overeenstemming met het kader dat werd opgelegd door de cao gesloten in de NAR. De PC's kunnen dus niet raken aan het principe dat (opeenvolgende) dagcontracten toegelaten zijn. Ze mogen geen bijkomende beperkingen opleggen of andere punten doorvoeren met een algemene draagwijdte.

*Voorbeeld:* Een PC kan bijvoorbeeld niet stellen dat er maximaal 5 opeenvolgende dagcontracten toegestaan zijn.

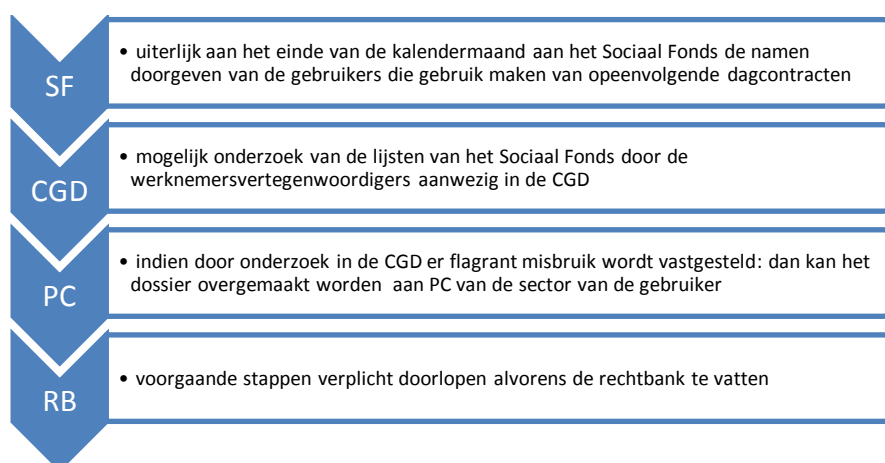


- De voornoemde overlegprocedure moet worden gevolgd vooraleer men zich tot de **rechtbank** (RB) kan wenden.



*Indien er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat bij de gebruiker :*

- In dit geval moeten de uitzendbedrijven, uiterlijk aan het einde van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkrachten een aanvang heeft genomen, **aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten** (SF) de namen van de bedrijven die gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten meedelen.
- Indien uit het onderzoek van een individueel dossier op het niveau van **de Commissie van Goede Diensten** (CGD) zou blijken dat men zich bevindt in een situatie van flagrant misbruik, kan dit individuele dossier voorgelegd worden aan het **paritair comité van de sector** waartoe de gebruiker behoort (PC) alwaar men poogt een compromis te vinden.
- De voornoemde overlegprocedure moet eveneens worden gevolgd vooraleer men zich tot de **rechtbank** (RB) kan wenden.



### *De paritaire comités van de sectoren hebben slechts een beperkte bevoegdheid*

---

De paritaire comités van de sectoren kunnen verduidelijkingen verstrekken of eigen modaliteiten vaststellen met betrekking tot de informatie-, raadplegings- en betwistingsprocedures.

**Aan het principe van de toelaatbaarheid van opeenvolgende dagcontracten kan op het niveau van de sectoren geenszins geraakt worden, evenmin als aan de invulling van het begrip 'nood aan flexibiliteit'.**

**Sectoren kunnen geen cao's sluiten die ingaan tegen het kader dat vastgelegd werd in de wet en de cao van de NAR (hogere rechtsbronnen). Sectoren kunnen ook geen bijkomende beperkingen opleggen zoals bijvoorbeeld het opleggen van een maximaal aantal opeenvolgende dagcontracten.**

### *Binnen de NAR zal een evaluatie plaatsvinden*

---

Binnen de NAR vindt een **tweejaarlijkse evaluatie** plaats aangaande het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

## 2. Motief instroom

### *Een nieuwe mogelijkheid om een beroep te doen op uitzendarbeid voor de eventuele invulling van een werkpost*

---

Naast de bestaande motieven voor uitzendarbeid komt er een nieuw motief bij.

Uitzendarbeid kan voortaan ook aangewend worden met als doel om een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker **voor de invulling van een vacante betrekking**, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking. De periode van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht onder het motief instroom beoogt enerzijds de gebruiker kennis te laten maken met de competenties en attitude van de uitzendkracht en beoogt anderzijds de uitzendkracht kennis te laten maken met de werkomgeving bij de gebruiker.

De eventueel daaropvolgende "vaste" aanwerving van de uitzendkracht door de gebruiker zal moeten gebeuren door middel van een arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (in principe een contract van onbepaalde duur). **In hoofde van de klant is er echter geenszins een aanwervingsverplichting!**

Het nieuwe motief voert geen wijzigingen door aan het motief vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is.

### *Het grote voordeel van dit motief is dat de vakbondsafvaardiging geen toestemming moet geven.*

---

Voor dit motief is **geen toestemming** van de vakbondsafvaardiging vereist. De gebruiker moet zijn vakbondsafvaardiging echter wel voorafgaandelijk informeren en raadplegen. De informatie en raadpleging hebben betrekking **op de motivering om een beroep te doen op dat motief**, de betrokken werkpost(en) en functie(s). Deze moeten duidelijk beschreven worden.

---

*De vakorganisaties moeten geïnformeerd worden wanneer de onderneming voor de invulling van een werkpost beroep wenst te doen op motief instroom.*

*Deze voorafgaande informatieplicht geldt niet telkens er een nieuwe uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld.*

---

In deze informatieverstrekking wordt voorzien om een eventueel carrouseleffect te vermijden. Dit wil zeggen dat door deze informatieplicht vermeden wordt dat steeds weer een beroep zou gedaan worden op het motief instroom, voor dezelfde werkpost en dezelfde functie, boven de toegelaten grenzen.

### ***Er is een maximum aantal pogingen en een maximumduur van de tewerkstelling verbonden aan het motief instroom***

---

De regel van 3-6-9 wordt toegepast:

- De klant kan voor de invulling van de bepaalde vacante werkpost **maximaal 3 uitzendkrachten** testen ("3 pogingen") in die specifieke werkpost.
- Het totaal van alle pogingen voor de functie mag **maximaal betrekking hebben op een tewerkstellingsperiode van 9 maanden**.
- De individuele uitzendkracht mag **maximaal 6 maanden tewerkgesteld** worden bij de klant onder dit motief.

*Voorbeeld: Een eerste uitzendkracht presteert 3 maanden met wekelijkse arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid onder het motief instroom (hierna: instroomcontracten) en wordt niet weerhouden. Een tweede uitzendkracht wordt ter beschikking gesteld met een instroomcontract, maar blijkt niet te voldoen na 4 maanden.*

*Dan is er een 3<sup>de</sup> instroomcontract mogelijk voor een maximumduur van tewerkstelling van twee maanden (9 maanden in totaal).*

Voor de berekening van deze maximale duurtijden van 6 en 9 maanden dient rekening te worden gehouden met de **periodes van activiteit** van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van de specifieke werkpost bij de gebruiker. Dit zijn de periodes tijdens de welke de uitzendkracht verbonden is door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Zo zal bijvoorbeeld de periode van collectieve sluiting van de onderneming niet meetellen wanneer de uitzendkracht niet onder contract staat op dat ogenblik. Hetzelfde geldt voor periodes van vakantie of ziekte die vallen buiten de duur van de arbeidsovereenkomst.

Voor de berekening van de totale duur van de 9 maanden wordt **geen rekening** gehouden met **alle** periodes van activiteit van de bepaalde uitzendkracht wanneer deze worden onderbroken door toedoen van de uitzendkracht zelf, namelijk:

- Wanneer de uitzendkracht de poging **zelf heeft stopgezet**. Dit kan een stopzetting zijn in de loop van een weekcontract, maar dit kan eveneens een beslissing zijn van de uitzendkracht om geen nieuw weekcontract meer aan te gaan (dus de stopzetting van de aan de gang zijnde poging).

*Voorbeeld: Met de uitzendkracht werd overeengekomen dat deze bij de klant zou werken onder het motief instroom. Na 3 weekcontracten is de uitzendkracht van oordeel dat de functie niet overeenstemt met zijn/haar verwachtingen en geeft te kennen dat hij/zij geen nieuw weekcontract wil aangaan. De periode van de drie voorgaande weekcontracten worden bijgevolg niet in aanmerking meer genomen voor de berekening van de 9 maanden.*

- Wanneer de uitzendkracht **wordt ontslagen om een dringende reden**.  
De klant-gebruiker moet het uitzendkantoor hiervan op de hoogte brengen.

Logischerwijs volgt hieruit dat ook de *poging* die ondernomen werd niet zal meetellen voor het maximaal aantal pogingen.

*Voorbeeld: De uitzendkracht C is de derde uitzendkracht die getest wordt in de functie. De uitzendkracht wordt ontslagen omwille van dringende reden. Deze poging telt bijgevolg niet mee en het uitzendkantoor zal dan toch nog een nieuwe uitzendkracht ter beschikking kunnen stellen van de klant.*

### ***De klant-gebruiker moet zijn vakbondsafvaardiging informeren omtrent de naleving van de regels van '3-6-9'***

---

De **vakbondsafvaardiging aanwezig binnen de onderneming moet door de klant-gebruiker worden geïnformeerd** omtrent de naleving van die regels (met name het respecteren van het maximum van 3 pogingen, de maximale looptijd van het motief, en de maximale tewerkstelling van 6 maanden).

De wijze waarop de informatieverstrekking aan de vakbondsafvaardiging verloopt is **vrij te bepalen** door de gebruiker.

### ***De uitzendkracht wordt door het uitzendkantoor op de hoogte gebracht van het aantal reeds ondernomen pogingen***

---

De gebruiker moet ook aan het uitzendbureau meedelen of het om een eerste, tweede of derde tewerkstellingspoging in het kader van het motief instroom gaat. Om de uitzendkracht toe te laten na te gaan hoeveel uitzendkrachten er bij de gebruiker reeds ter beschikking werden gesteld in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom voor dezelfde betrekking, zal het uitzendbureau **deze informatie in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid** opnemen.

### ***Sancties op de niet-naleving van het maximum aantal pogingen***

---

- Voor het uitzendbureau:

Het is niet de bedoeling dat het uitzendbureau aansprakelijk wordt gesteld of gesanctioneerd wordt voor foutieve informatie die door de klant gebruiker werd meegedeeld. Er zijn daarom geen strafsancties ten laste van het uitzendbureau gekoppeld aan de schending van deze bepaling.

- Voor de klant-gebruiker:

De uitzendkracht en de gebruiker worden daarentegen beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wanneer de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendkantoor **waardoor het maximum aantal toegelaten uitzendkrachten in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom wordt overschreden.**

*Voorbeeld: De klant heeft reeds 3 uitzendkrachten getest in de functie van boekhouder en vraagt een vierde uitzendkracht via een ander uitzendkantoor B voor de instroom in deze werkpost. Aan het uitzendkantoor B geeft de klant door dat het gaat om een eerste poging. In de realiteit heeft er zich een overschrijding van het maximum aantal pogingen plaatsgevonden en zal de uitzendkracht recht hebben op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de gebruiker.*

Het foutief doorgeven van het aantal uitzendkrachten voor het motief instroom *zonder* dat dit een overschrijding van het maximum aantal toegelaten uitzendkrachten (met name 3) tot gevolg heeft, opent bijgevolg geen rechten op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de gebruiker.

### ***Verbod op het gebruik van dagcontracten in het kader van het motief instroom***

---

Er kunnen in het kader van dit motief geen dagcontracten afgesloten worden; er moet minstens sprake zijn van weekcontracten.

### ***Voor een zeer beperkte groep van uitzendkrachten moet voorzien worden in een tewerkstellingsgarantie van 1 maand***

---

In een uitzonderlijk geval wordt door het uitzendbureau voorzien in een **tewerkstellingsgarantie van 1 maand. Dit geldt slechts** voor de uitzendkrachten (arbeiders en bedienden) die onmiddellijk voorafgaand aan de tewerkstelling onder het motief instroom een **contract van onbepaalde duur hebben beëindigd** om via uitzendarbeid opnieuw in te stromen.

Voor alle andere uitzendkrachten die werken onder het motief instroom en die geen contract van onbepaalde duur hebben opgezegd zou er pas een tewerkstellingsgarantie kunnen worden voorzien van zodra er een eenheidsstatuut is voor arbeiders en bedienden. Voor hen zou de tewerkstellingsgarantie dan gelijk zijn aan de minimumduur van de proefperiode waarin voorzien wordt in het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.

In de paritaire comités van de sectoren kunnen wel gunstigere periodes van tewerkstellingsgarantie afgesproken worden.

Het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom vóór het verstrijken van de termijn van de tewerkstellingsgarantie en zonder dringende reden verbreekt, moet aan de uitzendkracht voor de rest van de duur van de tewerkstellingsgarantie een **vervangingswerk** verschaffen. Concreet moet het uitzendbureau de uitzendkracht tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie een vervangingswerk verschaffen dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt. Wanneer het uitzendbureau de uitzendkracht geen vervangingswerk verschaft tot het einde van de vastgestelde termijn, moet een vergoeding betaald worden die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie.

### ***Er zijn bijzonderheden verbonden aan de aanwerving van de uitzendkracht door de gebruiker na het beroep op het motief instroom***

---

Er bestaat in **geen geval een verplichting tot aanwerving**. Wanneer de uitzendkracht uiteindelijk niet wordt aangeworven door de klant-gebruiker, heeft deze recht op feedback van het uitzendbureau. Deze is in principe mondeling maar kan op verzoek schriftelijk zijn. De feedback moet enkel de reden van de niet aanwerving bevatten.

Wanneer de uitzendkracht na het motief instroom aangeworven wordt door de gebruiker moet dit gebeuren door middel van een **arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur**. Hiervan kan **afgeweken** worden in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau.

De periode van terbeschikkingstelling in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom wordt in aanmerking genomen bij de berekening van de **anciënniteit** bij de werkgever (de voormalige *gebruiker*).

- Dit betekent dat voor alle bepalingen die steunen op anciënniteit rekening zal gehouden worden met de anciënniteit verworven tijdens het instroomcontract.
- Deze anciënniteit zal ook de proeftijd inkorten wanneer in de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur een proeftijd is bedongen.

Wat de berekening van opzegtermijnen betreft, blijven de huidige artikelen 65/4 en 86/2 §4 van de Arbeidsovereenkomstenwet van kracht. Deze schrijven voor dat met de vroegere tewerkstellingsperiode(s) als uitzendkracht rekening wordt gehouden voor de berekening van de anciënniteit en van de opzegtermijn bij de gebruiker/werkgever, mits een aantal voorwaarden zijn vervuld.

Voor de berekening van de anciënniteit ten gevolge van een vaste aanwerving **wordt enkel rekening gehouden met periodes van activiteit** van de uitzendkracht bij de gebruiker. Periodes van activiteit zijn periodes waarin de werknemer verbonden is met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor het motief instroom. Hiertoe behoren ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. ziekte wanneer deze in de loop van de arbeidsovereenkomst valt) maar niet de periodes tussen de verschillende arbeidsovereenkomsten.

Er wordt natuurlijk alleen rekening gehouden met de periodes van activiteit gepresteerd in dezelfde betrekking als deze waarvoor de uitzendkracht na afloop van de periode van terbeschikkingstelling vast in dienst werd genomen. Er wordt met deze periodes rekening gehouden ongeacht latere functiewijzigingen bij de gebruiker.



## *Varia*

---

- Zoals reeds geldt voor de andere motieven, zal een inbreuk op de regeling van het motief instroom worden gesanctioneerd met een contract van onbepaalde duur met de gebruiker.
- De uitzendkrachten onder het motief instroom tellen mee voor de berekening van de drempel voor de organisatie van de sociale verkiezingen.

### 3. Informatie en controle aangaande de tewerkstelling van uitzendkrachten binnen de onderneming van de gebruiker

Bovenop de bestaande informatieverplichtingen in het kader van cao nr. 5 en nr. 9, zal de gebruiker de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging verder informeren omtrent de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Deze informatie, die een verdere controle op uitzendarbeid mogelijk maakt voor de werknemersvertegenwoordigers, zal verschillen naargelang er al dan niet een ondernemingsraad (desgevallend een vakbondsafvaardiging) is:

- *Indien er een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat bij de gebruiker:*

Om de zes maanden krijgt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging van de gebruiker informatie uitgesplitst per motief. Deze informatie wordt gegeven **voor alle motieven van uitzendarbeid**. Het gaat om een **globale informatie** (en geen gedetailleerde informatie op naam) over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties per periode. Voor de vorm en opdeling van deze informatie worden geen vormvereisten vastgelegd.

De informatie heeft steeds betrekking op de afgelopen periode van 1 januari tot 30 juni en op de periode van 1 juli tot 31 december.

- *Indien er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat bij de gebruiker:*

Op maandelijkse basis worden door het uitzendkantoor de volgende elementen op elektronische wijze meegedeeld aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten:

- de naam en het adres van de gebruikers, het nummer van het paritaire comité waaronder ze ressorteren en het **KBO-nummer (nieuw!)**;
- alle opdrachten per motief, met uitzondering van het motief vervanging van een vaste werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst. **(nieuw!)**

Uiterlijk op de 20e van de maand wordt deze informatie doorgestuurd naar het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten. Als die datum op een zaterdag, een zondag of een feestdag valt, gebeurt de mededeling uiterlijk op de eerstvolgende werkdag.

Binnen de grenzen van haar bevoegdheid kan de Commissie van Goede Diensten aanvullende informatie opvragen bij het uitzendkantoor. Deze informatie moet worden bezorgd binnen een maand na ontvangst van het verzoek.

## 4. De 48-urenregel

De wet op uitzendarbeid schrijft voor dat de overeenkomst schriftelijk wordt vastgesteld binnen 2 werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt (de zogenaamde '48-urenregel').

Er wordt getracht een win-win te vinden tussen enerzijds het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten en anderzijds een geleidelijke afschaffing van de 48-urenregel in eerste instantie bij dagcontracten.

Voor de verdere uitwerking hiervan wordt een technische werkgroep opgericht in samenwerking met de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

## 5. De inwerkingtreding en de opheffingsbepalingen

De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid zal **in werking treden op dezelfde datum** als de bepalingen tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Dit met **uitzondering** van het artikel aangaande de periode van tewerkstellingsgarantie in het kader van het motief instroom voor de werknemers waar gewacht wordt op het geharmoniseerde statuut voor arbeiders en bediende statuut (zie hoger).

De nieuwe cao herneemt de nog toepasselijke bepalingen van cao's nr. 36 en 58, die met de inwerkingtreding van de nieuwe cao zullen worden opgeheven.

Voorzien wordt dat de vereiste wettelijke aanpassingen in werking treden tegen **1 september 2013. Eén uitzondering op deze regel heeft betrekking op de aanpassingen aan de 48-urenregeling die gefaseerd zal verlopen (zie hoger).**

Deze tekst dient te worden beschouwd als een intern document tussen de federatie en haar leden. Dit betekent dat voornoemde partijen er uitsluitend intern gebruik kunnen van maken. Bijgevolg mag deze tekst, in het belang van de federatie en van haar leden, op geen enkele manier extern verspreid of gereproduceerd worden.