

Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire

CHAPITRE I^{er}. — Portée de la convention

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

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

CHAPITRE II. — Définition

Art. 2. Pour l'application du chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 relatif à la réglementation du travail intérimaire, l'employeur visé aux articles 4 et 5 est l'utilisateur.

CHAPITRE III. — Durée et procédure à respecter

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

Art. 3. § 1^{er}. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat.

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

§ 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de trois mois sont toutefois possibles.

Art. 4. § 1^{er}. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1^{er} et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

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

§ 2. Les remplacements visés à l'article 3, §§ 1^{er} et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 3, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.

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

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut procéder au remplacement du travailleur permanent, à condition d'en informer le fonctionnaire visé au § 2, dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé au § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid

HOOFDSTUK I. — Draagwijdte van de overeenkomst

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

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

HOOFDSTUK II. — Definitie

Art. 2. Voor de toepassing van het hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987, dat betrekking heeft op de reglementering van de uitzendarbeid, is de in de artikelen 4 en 5 bedoelde werkgever de gebruiker.

HOOFDSTUK III. — Duur en na te leven procedure

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

Art. 3. § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggings-termijn is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

§ 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

§ 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggings-termijn of door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximum drie maanden zijn echter mogelijk.

Art. 4. § 1. De onder artikel 3, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 3, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum drie maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

§ 2. De onder artikel 3, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 3, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de werkgever de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijnningénieur op de hoogte brengen.

§ 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Bij toestemming van de organisaties, waarvan sprake in het vorige lid, of bij ontstentenis van een antwoord binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag ervan, kan de werkgever overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer, op voorwaarde dat hij in de § 2 bedoelde ambtenaar ervan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt, hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het eerste lid van onderhavige paragraaf en medegedeeld binnen de zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwtigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

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

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

§ 4. A défaut de la délégation syndicale, lorsque le contrat de travail a pris fin à la suite du décès du travailleur, d'un accord entre parties pour mettre fin au contrat sans délai de préavis ou du licenciement du travailleur pour motif grave, l'employeur peut recourir provisoirement au remplacement du travailleur permanent pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations de travailleurs visées à l'alinéa 1^{er} du paragraphe précédent.

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

Commentaire.

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

Section 2. — Surcroît extraordinaire de travail

Art. 5. § 1^{er}. En cas de surcroît extraordinaire de travail, le travail temporaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2.

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

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

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut recourir au travail temporaire, à condition d'en informer le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'article 4, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

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

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

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 1^{er}, ainsi que 3 à 5 du paragraphe précédent, recourir provisoirement au travail temporaire pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations de travailleurs visées à l'alinéa 1^{er} de ce même paragraphe.

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

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar over het geschil. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan een gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen nadat die ambtenaar door de werkgever van de onenigheid tussen de organisaties werd verwittigd, mag de werkgever geen beroep op tijdelijke arbeid.

§ 4. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt wegens het overlijden van de werknemer, wegens akkoord van de partijen om zonder opzegstermijn aan de overeenkomst een einde te stellen of wegens het ontslag van een werknemer om dringende redenen, de werkgever voorlopig overgaan tot de vervanging van de vaste werknemer, gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op het ogenblik dat de aanvraag werd gedaan tot de werknemersorganisaties, waarvan sprake in het eerste lid van de vorige paragraaf.

In geval de werkgever bij toepassing van onderhavig artikel geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij onmiddellijk deze voorlopige tewerkstelling stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst werd genomen.

Commentaar.

Indien het gaat om de vervanging van een werknemer in een onderneming die valt onder het toepassingsgebied van een gemengd paritair comité, spreekt het vanzelf dat het voorafgaande akkoord van de werknemersorganisaties gevraagd moet worden aan de organisaties van de beroepscategorie waartoe de betrokken werknemer behoort (werkmans of bediende).

Afdeling 2. — Buitengewone vermeerdering van werk

Art. 5. § 1. Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid wegelaten met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de werkgever de bij artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De werkgever moet in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden evenals de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid zal worden uitgeoefend. Bovendien mag de aanvraag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand; ze is telkens hernieuwbaar.

§ 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de toestemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

Bij toestemming van de organisaties, waarvan sprake in het vorige lid, of bij ontstentenis van hun antwoord binnen een termijn van zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de werkgever beroep doen op tijdelijke arbeid, op voorwaarde dat hij de in artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de toestemming, hetzij na het verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties, waarvan sprake in het eerste lid van onderhavige paragraaf en medegedeeld binnen zeven dagen die op de aanvraag volgen, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar over het geschil. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen, nadat die ambtenaar door de werkgever van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de werkgever geen beroep doen op de tijdelijke arbeid.

§ 3. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, mag de werkgever, niettegenstaande de bepalingen van het eerste en het derde tot en met het vijfde lid van vorige paragraaf, voorlopig beroep doen op de tijdelijke arbeid gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op de dag van de aanvraag aan de werknemersorganisaties waarvan sprake in het eerste lid van dezelfde paragraaf.

Indien er in de loop van éénzelfde kalenderjaar meerdere aanvragen zijn, is deze bepaling enkel van toepassing voor de eerste aanvraag die voor een technische bedrijfseenheid en voor een bepaalde categorie werknemers wordt gedaan.

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

§ 4. En cas d'occupation à l'étranger, la même procédure que pour l'occupation dans le territoire national est d'application, à l'exception toutefois du délai d'un mois visé au § 1^{er}, alinéa 2, qui peut être dépassé.

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

Section 3. — Grève ou lock-out

Art. 6. Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.

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

Section 4. — Contrat de travail à durée indéterminée

Art. 7. Le contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

— l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire, après notification par l'entreprise de travail intérimaire, de sa décision de retirer ce travailleur, en application de l'article 6, en cas de grève ou de lock-out;

— l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un intérimaire en vue de remplacer un travailleur permanent, en violation des dispositions prévues à l'article 4;

— l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire en cas de surcroît extraordinaire de travail, en violation des dispositions prévues à l'article 5;

— l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, un intérimaire mis à sa disposition par l'entreprise de travail intérimaire en dehors d'un contrat de travail et/ou en vue de l'exécution d'un autre travail que le travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1^{er} de la loi précitée et de la présente convention collective de travail;

— l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions de l'article 18 de la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE IV. — Disposition particulière

Art. 8. Pour l'application des dispositions conventionnelles relatives aux délégations syndicales, les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

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

CHAPITRE V. — Disposition finale

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

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

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 19 février 1991.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

In geval de werkgever bij toepassing van onderhavig artikel op de tijdelijke arbeid geen beroep mag doen, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd.

§ 4. In geval van tewerkstelling in het buitenland dient dezelfde procedure te worden gevolgd als voor de tewerkstelling in het binnenland, met uitzondering evenwel van de in § 1, lid 2 bedoelde termijn van één maand, die mag overschreden worden.

Gedurende de periode van tewerkstelling in het buitenland is de tijdelijke werknemer onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Afdeling 3. — Staking of lock-out

Art. 6. Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of van lock-out.

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

Afdeling 4. — Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 7. De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht is beëindigd en deze laatste en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in navolgende gevallen :

— indien de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer, bij toepassing van artikel 6, terug te trekken bij staking of lock-out;

— indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 4, een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht om een vaste werknemer te vervangen;

— indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 5, een uitzendkracht tewerkstelt of doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht bij buitengewone vermeerdering van werk;

— indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, een uitzendkracht, die hem ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau, tewerkstelt zonder dat er een arbeidsovereenkomst is gesloten en/of met het oog op het verrichten van een andere dan de bij artikel 1 van genoemde wet en onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;

— indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

HOOFDSTUK IV. — Bijzondere bepaling

Art. 8. Voor de toepassing van de conventionele bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, als bedoeld bij artikel 1, § 2, 1^o van de wet van 24 juli 1987.

HOOFDSTUK V. — Slotbepaling

Art. 9. Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende organisatie worden herzien of beëindigd, mits een opzegstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 19 februari 1991.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE