

## MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 94 — 2643

[C — 12644]

23 SEPTEMBER 1994. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28;

Gelet op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, inzonderheid op artikel 1, § 5;

Gelet op 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, inzonderheid op de artikelen 2, 17, 18 en 19; overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 december 1981;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 57 van 13 juli 1993, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de koninklijke besluiten van respectievelijk 19 februari 1991 en 17 november 1993;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

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. 58 gesloten op 7 juli 1994 in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid.

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

Gegeven te Brussel, 23 september 1994.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Mevr. M. SMET

## MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 94 — 2643

[C — 12644]

23 SEPTEMBRE 1994. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire (1)

ALBERT II, 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 les articles 18 et 28;

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

Vu la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment les articles 2, 17, 18 et 19, convention conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1981;

Vu la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 57 du 13 juillet 1993, conventions conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 19 février 1991 et 17 novembre 1993;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 58, reprise en annexe, conclue le 7 juillet 1994 au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire.

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

Donné à Bruxelles, le 23 septembre 1994.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.  
Wet van 24 juli 1987, *Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987.  
Koninklijk besluit van 9 december 1981, *Belgisch Staatsblad* van 6 januari 1982.  
Koninklijk besluit van 19 februari 1991, *Belgisch Staatsblad* van 20 maart 1991.  
Koninklijk besluit van 17 november 1993, *Belgisch Staatsblad* van 4 december 1993.

(1) Références au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.  
Loi du 24 juillet 1987, *Moniteur belge* du 20 août 1987.  
Arrêté royal du 9 décembre 1981, *Moniteur belge* du 6 janvier 1982.  
Arrêté royal du 19 février 1991, *Moniteur belge* du 20 mars 1991.  
Arrêté royal du 17 novembre 1993, *Moniteur belge* du 4 décembre 1993.

## Bijlage

## Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid (Overeenkomst geregistreerd op 18 juli 1994 onder het nummer 36.020/CO/300)

## HOOFDSTUK I. — Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990, die 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, de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid regelt in de navolgende gevallen :

- bij de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst werd beëindigd;
- bij buitengewone 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.

## Commentaar

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst herneemt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47, zoals gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 57 d.d. 13 juli 1993, en vult ze aan met een nieuwe regeling betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid bij vervanging van een werknemer, wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd, wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid.

Omwille van de duidelijkheid en de leesbaarheid wordt het geheel van de c.a.o.-bepalingen herschikt in het kader van een nieuwe structuur : een deel met bepalingen betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid en een deel met specifieke bepalingen dienaangaande wanneer die tijdelijke arbeid verricht wordt in het raam van de uitzendarbeid.

## HOOFDSTUK II. — Na te leven procedure en duur van de tijdelijke arbeid

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

Art. 2. § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn 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 opzeggingstermijn 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. 3. § 1. De onder artikel 2, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 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.

§ 2. De onder artikel 2, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 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 mijningenieur 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.

## Annexe

## Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 58 du 7 juillet 1994 remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire (Convention enregistrée le 18 juillet 1994 sous le numéro 36.020/CO/300)

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Portée de la convention

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 qui, en exécution de l'article 1<sup>er</sup>, § 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, 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 visée par les dispositions des chapitres II et III de la loi du 24 juillet 1987.

## Commentaire

La présente convention collective de travail reprend les dispositions de la convention collective de travail n° 47, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 57 du 13 juillet 1993, et les complète par de nouvelles dispositions relatives à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire en cas de remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire.

Pour des raisons de clarté et de lisibilité, l'ensemble des dispositions conventionnelles est réaménagé dans le cadre d'une nouvelle structure qui comporte une partie contenant des dispositions relatives à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire et une autre des dispositions spécifiques lorsque ce travail temporaire est effectué dans le cadre du travail intérimaire.

## CHAPITRE II. — Procédure à respecter et durée du travail temporaire

Section I<sup>re</sup>. — Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin

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

Le remplacement visé à l'article 2, § 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 2, §§ 1<sup>er</sup> et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 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, 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.

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 de in § 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 medegeedeeld binnen de zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in § 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 werd verwittigd, mag de werkgever geen beroep doen 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 opzeggingstermijn 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 (werkmán of bediende).

#### Afdeling 2. — Buitengewone vermeerdering van werk

Art. 4 § 1. 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 artikel 3, § 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 3, § 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 medegeedeeld binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in artikel 3, § 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 werd verwittigd, mag de werkgever geen beroep doen op de tijdelijke arbeid.

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

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

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

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

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

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

#### Commentaire

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

#### Section 2. — Surcroit extraordinaire de travail

Art. 4 § 1er. En cas de surcroit 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 3, § 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 3, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'article 3, § 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. 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 eenzelfde 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.

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.

### HOOFDSTUK III

*Na te leven procedure en duur van de tijdelijke arbeid in het kader van uitzendarbeid*

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

Art. 5 § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes 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 en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, 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 opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximum zes maanden zijn echter mogelijk.

Art. 6 § 1. De onder artikel 5, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 5, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum zes maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

§ 2. De onder artikel 5, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 5, § 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 gebruiker de bevoegde inspecteur-districthoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkings- en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijnningenieur op de hoogte brengen.

§ 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kunnen de onder artikel 5, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 5, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging maar gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten meedeelt.

Onverminderd artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, dient de gebruiker de in het vorig lid vermelde mededeling te doen indien een schriftelijke overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker hierin voorziet.

De gebruiker dient eveneens de naam van het betrokken uitzendbureau mee te delen.

Deze mededeling moet gebeuren uiterlijk op het einde van de kalendermaand, volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> de ce même paragraphe.

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

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

§ 4. En cas d'occupation à l'étranger, la même procédure que pour l'occupation dans le territoire national est d'application, à l'exception toutefois du délai d'un mois visé au § 1<sup>er</sup>, 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.

### CHAPITRE III

*Procédure à respecter et durée du travail temporaire dans le cadre du travail intérimaire*

*Section 1<sup>re</sup>. — Remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin*

Art. 5. § 1<sup>er</sup>. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six 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 et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, 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 et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de six mois sont toutefois possibles.

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. Les remplacements visés à l'article 5, §§ 1<sup>er</sup> et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 5, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de six mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

§ 2. Les remplacements visés à l'article 5, §§ 1<sup>er</sup> et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 5, § 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'utilisateur 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, les remplacements visés à l'article 5, §§ 1<sup>er</sup> et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 5, § 3 ne seront autorisés que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

Sans préjudice de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, c'est à l'utilisateur qu'il appartiendra de procéder à la communication prévue à l'alinéa précédent dès lors qu'un contrat écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur comporte une spécification en ce sens.

L'utilisateur communique également le nom de l'entreprise de travail intérimaire concernée.

Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté.

§ 4. De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikende ondernemingen dienen binnen twee weken na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zitting hebben, te worden meegedeeld.

§ 5. Verder kan de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen, binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 6. Op schriftelijk verzoek van een of meer van de werknemersorganisaties, genoemd in § 4 van dit artikel, dient de termijn gedurende welke de gebruiker op uitzendarbeid beroep wenst te doen, te worden ingekort.

Behoudens andersluidende beslissing van het Paritair comité voor de uitzendarbeid, mag die termijn niet beneden de drie maanden dalen.

Het bij het eerste lid van deze paragraaf bedoeld verzoek wordt gericht tot het betrokken uitzendbureau, binnen zes weken na het tijdstip waarop de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties de door het Fonds meegedeelde gegevens hebben ontvangen.

Het uitzendbureau brengt het verzoek onmiddellijk ter kennis van de gebruiker, die er gevolg dient aan te geven binnen zeven dagen na het ogenblik van de verzending van het verzoek aan het uitzendbureau.

§ 7. In geval van tewerkstelling in het buitenland deelt het uitzendbureau aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten de naam en het adres van de gebruiker mee alsook de sector waarin de gebruiker zijn activiteiten uitoefent. Deze mededeling moet gebeuren uiterlijk op het einde van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.

De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikende ondernemingen dienen binnen zes weken na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze aan de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die in de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds zitting hebben, te worden meegedeeld.

Op verzoek van de Commissie van goede diensten zal aan die Commissie aanvullende informatie worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van § 5 van dit artikel.

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.

§ 8. Zo het beroep op de uitzendarbeid de krachtens § 6 verkorte termijnen overschrijdt, moet de procedure bedoeld bij artikel 3, § 3 van deze overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 3 bedoelde werkgever de gebruiker.

#### Commentaar

Voor de toepassing van § 3 van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en dezen alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

#### Afdeling 2. — Buitengewone vermeerdering van werk

Art. 7 § 1. Bij buitengewone vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid 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 gebruiker de bij artikel 3, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De gebruiker moet in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden evenals de periode gedurende dewelke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

De aanvraag mag een periode van meer dan één kalendermaand bestrijken; ze is telkens hernieuwbaar.

De toestemming van de vakbondsafvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

§ 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging zal alleen een beroep op tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk voor

§ 4. Le nom des entreprises utilisatrices communiqué au Fonds sera transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations de travailleurs qui siègent au Conseil d'administration du Fonds social, et ce dans les deux semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.

§ 5. Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission de Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue en Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail.

§ 6. Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs visées au § 4 du présent article, le délai pendant lequel l'utilisateur souhaite recourir au travail intérimaire devra être réduit.

Sauf décision contraire de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, ce délai ne pourra être inférieur à trois mois.

La demande visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe est adressée à l'entreprise de travail intérimaire concernée dans les six semaines qui suivent la date à laquelle les représentants des organisations de travailleurs ont reçu communication des données par le Fonds.

L'entreprise de travail intérimaire informe immédiatement l'utilisateur de cette demande, lequel doit s'y conformer dans les sept jours de l'envoi de la demande à l'entreprise de travail intérimaire.

§ 7. En cas d'occupation à l'étranger, l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le secteur dans lequel l'utilisateur exerce ses activités. Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté.

Le nom des entreprises utilisatrices communiqué au Fonds sera transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations de travailleurs qui siègent au Conseil d'administration du Fonds social, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.

Des informations complémentaires seront par ailleurs fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices et ce conformément au prescrit du § 5 du présent article.

Durant les périodes 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.

§ 8. Si le recours au travail intérimaire dépasse les délais réduits en vertu du § 6, la procédure définie à l'article 3, § 3 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 3 est l'utilisateur.

#### Commentaire

Pour l'application du § 3 du présent article, il convient de rappeler que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1<sup>er</sup> de cette même loi.

#### Section 2. — Surcroit extraordinaire de travail

Art. 7 § 1<sup>er</sup>. En cas de surcroit extraordinaire de travail, le travail temporaire par le biais du travail intérimaire 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'utilisateur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 3, § 2.

L'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté.

La demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil; elle est chaque fois renouvelable.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

§ 2. A défaut de délégation syndicale, le recours au travail temporaire par le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroit extraordinaire de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale

een periode van ten hoogste zes maanden kunnen worden gedaan, voor zover dezelfde procedure wordt nageleefd als deze bepaald in artikel 6, §§ 3 tot 7 van onderhavige overeenkomst.

§ 3. Zo het beroep op uitzendarbeid de bij de vorige paragraaf bedoelde termijn van zes maanden overschrijdt of de termijnen overschrijdt die krachtens de bij diezelfde paragraaf bedoelde procedure verkort zijn, moet de procedure bedoeld bij artikel 4, § 2 van onderhavige overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van deze procedure is de in artikel 4 bedoelde werkgever de gebruiker.

#### Commentaar

Voor de toepassing van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht :

— eensdeels dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987, de uitzendbureaus alleen Jan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en dezen alleen aan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;

— anderdeels dat, wanneer een beroep wordt gedaan op tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk voor een periode die zes maanden overschrijdt, de procedure van artikel 4, § 2 van deze overeenkomst van toepassing is.

#### Afdeling 3. — Staking of lock-out

Art. 8. 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, zoals bedoeld bij de artikelen 3, 4, 6, § 2 en 7, § 1 van deze overeenkomst of bij niet-naleving van de procedures, bedoeld bij artikel 6, §§ 3 en 4 en artikel 7, §§ 2 en 3 van onderhavige overeenkomst.

#### Afdeling 4. — Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 9. 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 8, terug te trekken bij staking of lock-out;

— indien de gebruiker, in strijd met de bepalingen van de artikelen 3 en 6, 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 de artikelen 4 en 7, 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.

#### Afdeling 5. — Bijzondere bepaling

Art. 10. 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<sup>o</sup> van de wet van 24 juli 1987.

#### HOOFDSTUK IV. — Slotbepaling

Art. 11. Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 augustus 1994.

de six mois, que pour autant que soit respectée la même procédure que celle fixée à l'article 6, §§ 3 à 7 de la présente convention.

§ 3. Si le recours au travail intérimaire dépasse le délai de six mois visé au paragraphe précédent ou les délais réduits en vertu de la procédure visée dans ce même paragraphe, la procédure définie à l'article 4, § 2 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 4 est l'utilisateur.

#### Commentaire

Pour l'application du présent article, il convient de rappeler :

— d'une part, que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi;

— d'autre part, qu'en cas de recours au travail temporaire par le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail pour une durée qui excède six mois, c'est la procédure de l'article 4, § 2 de la présente convention qui est d'application.

#### Section 3. — Grève ou lock-out

Art. 8. 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 3, 4, 6, § 2 et 7, § 1<sup>er</sup> de la présente convention ou en cas de non-respect des procédures fixées aux articles 6, §§ 3 et 4 et 7, §§ 2 et 3 de la présente convention.

#### Section 4. — Contrat de travail à durée indéterminée

Art. 9. 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 8, 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 des articles 3 et 6;

— l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire en cas de surcroît extraordinaire de travail, en violation des dispositions des articles 4 et 7;

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

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

#### Section 5. — Disposition particulière

Art. 10. 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<sup>er</sup> ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1<sup>er</sup>, § 2, 1<sup>o</sup> de la loi du 24 juillet 1987.

#### CHAPITRE IV. — Disposition finale

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1994.

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

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 23 september 1994.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
Mevr. M. SMET

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 23 septembre 1994.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,  
Mme M. SMET

N. 94 — 2644

[Mac — 12678]

**23 SEPTEMBER 1994.** — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17*duodevicies* van 26 juli 1994, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17*bis* van 29 januari 1976 en nr. 17*nonies* van 7 juni 1983 (1)

ALBERT II, Koning der Belgen.

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

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op de artikelen 18 en 28,

Gelet op de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op titel XI;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, inzonderheid op artikel 6 gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17*bis* van 29 januari 1976 en nr. 17*nonies* van 7 juni 1983, overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de koninklijke besluiten van respectievelijk 16 januari 1975, 10 mei 1976 en 8 augustus 1983;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad,

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. 17*duodevicies* gesloten op 26 juli 1994 in de Nationale Arbeidsraad tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17*bis* van 29 januari 1976 en nr. 17*nonies* van 7 juni 1983.

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

Gegeven te Brussel, op 23 september 1994.

Van Koningswege :

ALBERT

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Mevr. M. SMET

F. 94 — 2644

[Mac — 12678]

**23 SEPTEMBRE 1994.** — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 17*duodevicies* du 26 juillet 1994, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17*bis* du 29 janvier 1976 et n° 17*nonies* du 7 juin 1983 (1)

ALBERT II, 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 les articles 18 et 28;

Vu la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, notamment le titre XI;

Vu la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, notamment l'article 6 modifié les conventions collectives de travail n° 17*bis* du 29 janvier 1976 et n° 17*nonies* du 7 juin 1983, conventions conclues au sein du Conseil national du Travail et rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 16 janvier 1975, 10 mai 1976 et 8 août 1983;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

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° 17*duodevicies*, reprise en annexe, conclue le 26 juillet 1994 au sein du Conseil national du Travail modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17*bis* du 29 janvier 1976 et n° 17*nonies* du 7 juin 1983.

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

Donné à Bruxelles, le 23 septembre 1994.

Par le Roi :

ALBERT

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.  
Wet van 30 maart 1994, *Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1994.  
Koninklijk besluit van 16 januari 1975, *Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1975.  
Koninklijk besluit van 10 mei 1976, *Belgisch Staatsblad* van 3 juni 1976.  
Koninklijk besluit van 8 augustus 1983, *Belgisch Staatsblad* van 27 augustus 1983.

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.  
Loi du 30 mars 1994, *Moniteur belge* du 31 mars 1994.  
Arrêté royal du 16 janvier 1975, *Moniteur belge* du 31 janvier 1975.  
Arrêté royal du 10 mai 1976, *Moniteur belge* du 3 juin 1976.  
Arrêté royal du 8 août 1983, *Moniteur belge* du 27 août 1983.