

A. an

**PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL**  
**POUR LE SECTEUR DE L'INTERIM**  
**1999 - 2000**

**1. Accord pour la formation**

En concluant un accord pour la formation dans le secteur du travail intérimaire pour les années 1999-2000, les parties signataires souhaitent s'inscrire dans le cadre de l'engagement global pris dans l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, engagement qui porte sur le renforcement des efforts fournis en faveur de la formation de manière à ce que la Belgique rejoigne le niveau de ses trois voisins dans ce domaine.

La CCT sectorielle concernant la formation prévoira une cotisation obligatoire de 0,30 % sur le salaire, cotisation à verser au Fonds Social pour les Intérimaires, et ce à compter du 1/4/99. Afin d'encourager les entreprises de travail intérimaire à assumer leurs responsabilités en ce qui concerne la formation de leurs intérimaires, on instaurera un droit de tirage pour les entreprises de travail intérimaire qui fournissent un effort réel en faveur de la formation.

Les efforts fournis en faveur de la formation feront l'objet d'une évaluation paritaire au sein du Fonds Social pour les Intérimaires sur base d'une attestation spécialement conçue à cet effet, et dont le travailleur intérimaire recevra un exemplaire.

En outre, il est recommandé aux entreprises de travail intérimaire d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions il leur est possible de collaborer avec des instances de formation sectorielles paritaires et avec les instances publiques régionales compétentes en la matière.

**2. Efforts en faveur des groupes à risque**

Les initiatives existantes en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque sont prolongées pour la période 1999-2000. Comme demandé dans l'accord interprofessionnel, on élargit la notion de groupe à risque en ajoutant deux catégories : les moins valides et les immigrés.

La cotisation de 0,10 %, dont doivent s'acquitter les entreprises de travail intérimaire et qui est destinée à financer ces initiatives, est donc également prolongée pour la période 1999-2000.



### **3. Le Fonds Social pour les Intérimaires : confirmation et développement de son rôle en tant que Fonds de sécurité d'existence.**

#### *3.1. Complément d'indemnité en sus de l'allocation de chômage, en cas de chômage économique ou technique dans l'entreprise utilisatrice*

L'octroi de ce complément d'indemnité continue à s'appliquer conformément aux conditions prévues dans la CCT du 14 mai 1997 relative aux avantages sociaux destinés aux travailleurs intérimaires.

La durée d'application de cette mesure est prolongée à cet effet par CCT pour les années 1999-2000 (à compter du 1/1/99).

#### *3.2. Complément d'indemnité en cas de maladie de longue durée et d'accident de droit commun*

L'octroi de ce complément d'indemnité continue à s'appliquer conformément aux conditions prévues dans la CCT du 14 mai 1997 relative aux avantages sociaux destinés aux travailleurs intérimaires, excepté pour ce qui concerne la condition d'ancienneté : celle-ci est portée à une durée de deux mois dans la même entreprise de travail intérimaire.

La durée d'application de cette mesure est prolongée à cet effet par CCT pour les années 1999-2000 (à compter du 1/1/99).

#### *3.3. Caution du Fonds Social pour les Intérimaires en cas d'emprunt*

Le Fonds Social pour les Intérimaires peut accorder une caution aux intérimaires qui souscrivent un emprunt, conformément aux conditions prévues dans la CCT du 14 mai 1997 relative aux avantages sociaux destinés aux travailleurs intérimaires.

En complément à ce qui précède, la caution bancaire pourra toutefois aussi être octroyée dans le cadre d'emprunts souscrits par l'intérimaire pour résoudre des problèmes de mobilité (par exemple, achat d'une voiture ou frais encourus pour un déménagement).

La durée d'application de cette mesure est prolongée à cet effet par CCT pour les années 1999-2000 (à compter du 1/1/99).

#### *3.4. Afin que le Fonds Social pour les Intérimaires soit en mesure de continuer à honorer ces obligations, on percevra une cotisation de 0,1 % sur la masse salariale, et ce à compter du 1/4/99.*

#### **4. Complément d'indemnité en cas de maladie débutant immédiatement après la fin du contrat de travail**

La CCT du 14 mai 1997 concernant un complément d'indemnité en cas d'incapacité de travail débutant après un contrat de travail intérimaire est prolongée, avec maintien des mêmes conditions d'octroi, pour les années 1999-2000 (à compter du 1/1/99).

#### **5. Amélioration de la sécurité contractuelle**

Les partenaires sociaux du secteur de l'intérim estiment que l'utilisation de contrats de travail intérimaire d'une durée d'un jour ("contrats à la journée") doit correspondre à la réalité de la mission.

Bien qu'autorisé par la loi, ce recours à des contrats à la journée successifs "inutiles" - où la courte durée des différents contrats ne répond nullement à un besoin de flexibilité de l'utilisateur - crée une situation d'insécurité juridique pour les travailleurs intérimaires concernés.

C'est pourquoi les parties signataires estiment qu'une recommandation émanant de la Commission Paritaire pour le travail intérimaire doit être adressée aux entreprises de travail intérimaire pour que celles-ci limitent l'utilisation de contrats à la journée successifs aux seuls cas où l'entreprise de travail intérimaire sait à l'avance que la mission durera effectivement un jour. On demandera donc aux entreprises de travail intérimaire de vérifier si un contrat de travail d'une durée plus longue ne peut pas constituer une alternative adéquate dans les cas où l'on recourt actuellement à des contrats à la journée successifs.

Le suivi de cette recommandation pourra faire l'objet d'une évaluation sur base d'une procédure spécialement conçue et destinée à cet effet au sein de la Commission de Bons Offices.

#### **6. Travail intérimaire autorisé : Travail exceptionnel**

- a) Les parties signataires souhaitent ajouter à la liste limitative des travaux exceptionnels telle que consignée dans la CCT n° 36 du 27 novembre 1981 (article 2 § 5) "les situations dans lesquelles le travail intérimaire est exécuté dans le cadre d'un projet bien défini".

Les situations suivantes sont ajoutées sous le motif "travail exceptionnel":

- **des projets de formation;**
- **des projets d'accompagnement.**

Le travail intérimaire effectué sous cet intitulé suppose de la part de l'entreprise de travail intérimaire un engagement de mettre des intérimaires à la disposition de l'utilisateur pour une période plus longue, mais dans le cadre d'une mission clairement définie (quant à son contenu, à la qualification professionnelle exigée et à la durée).

L'exécution d'un travail intérimaire dans ce cadre a une durée de 6 mois, avec extension possible à 12 mois, et requiert, tant pour la période initiale que pour la prolongation, l'accord préalable de la délégation syndicale ou l'application de la procédure via le Fonds Social pour les Intérimaires.

La délégation syndicale, dans les entreprises où il en existe une, peut, dans les cas mentionnés ci-dessus, autoriser l'exécution d'un travail intérimaire pour une période plus longue. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la période maximum de 12 mois ne peut pas être dépassée.

- b) Le travail intérimaire dans le cadre de **la mise en place d'une nouvelle fonction** peut être exécuté pour une durée de 3 mois, avec extension possible à 12 mois. Après trois mois de travail intérimaire, il faut, pour l'extension de la durée à 12 mois, demander l'accord de la délégation syndicale ou suivre la procédure via le Fonds Social pour les Intérimaires.

Si l'occupation de l'intérimaire concerne la mise en place d'une nouvelle fonction, son salaire devra correspondre à celui qui est appliqué pour une fonction comparable dans l'entreprise, sans toutefois être inférieur au salaire minimum prévu dans l'entreprise. La fonction devra être analysée sur base des critères prévus dans l'entreprise ou dans le secteur.

- c) Le travail intérimaire dans le cadre de **l'exécution de tâches spécialisées** a une durée de 6 mois, avec extension possible à 12 mois, et requiert, tant pour la période initiale que pour la prolongation, l'accord préalable de la délégation syndicale ou l'application de la procédure via le Fonds Social pour les Intérimaires.

## **7. Interruption de carrière**

Les parties signataires plaideront conjointement auprès du gouvernement pour que l'on prévoie dans la réglementation relative à l'interruption de carrière la possibilité de recourir à l'intérim pour un remplacement d'une durée d'un an.

Si un remplacement est prévu pour une durée supérieure à trois mois, la délégation syndicale de l'utilisateur en sera informée.

## 8. Le statut social de l'intérimaire

### 8.1. *Une CCT relative aux frais de déplacement*

Les partenaires sociaux du secteur de l'intérim estiment indiqué de conclure une CCT sectorielle supplétive relative aux frais de déplacement à rembourser aux travailleurs intérimaires.

Bien que ceux-ci relèvent en principe du champ d'application de la CCT n° 19 ter du 5 mars 1991 et que les CCT sectorielles et d'entreprise conclues en la matière s'appliquent à eux comme aux travailleurs fixes de l'utilisateur, on constate néanmoins qu'ils n'ont pas droit, dans certains cas, au remboursement des frais de déplacement.

Les entreprises de travail intérimaire s'engagent donc, à partir d'une distance minimum de 2 kilomètres (aller simple), à payer aux intérimaires l'intervention dans les frais de déplacement comme fixé dans la CCT n° 19 ter, et ce quel que soit le moyen de transport utilisé.

Au cas où les déplacements s'effectuent en vélo, on remettra à l'intérimaire une attestation fiscale.

Entrée en vigueur : 1/7/1999.

### 8.2.L l'application de la réduction du temps de travail pour les travailleurs intérimaires

Conformément à l'article 19 de la Loi du 24 juillet 1987, les dispositions relatives à la durée du travail qui sont d'application dans l'entreprise de l'utilisateur s'appliquent également aux intérimaires qui sont occupés dans cette entreprise.

Dans la lignée de ce principe, les parties signataires confirment donc que les travailleurs intérimaires ont droit à la même réduction du temps de travail que les travailleurs fixes de l'utilisateur.

C'est pourquoi il paraît indiqué que l'application concrète de cette réduction du temps de travail, soit via un salaire horaire majoré et des jours de compensation non rémunérés, soit via des jours de compensation rémunérés, soit organisée de la même manière pour les intérimaires que pour les travailleurs fixes de l'utilisateur.

Les entreprises de travail intérimaire doivent donc accorder la réduction du temps de travail aux intérimaires selon les modalités qui s'appliquent aux travailleurs fixes de l'utilisateur.

La Commission de Bons Offices établira en outre des directives spécifiques pour l'application concrète du principe susmentionné, directives qui porteront sur :

- la déclaration à l'ONSS des jours de compensation;
- l'octroi du solde restant de jours de compensation à la fin du contrat de travail intérimaire (au moyen de jours sous contrat de travail intérimaire sans prestations effectives);

- l'octroi effectif des jours de compensation d'application dans l'entreprise utilisatrice à l'intérimaire qui est occupé à ce moment-là sous contrat de travail intérimaire chez cet utilisateur.

Entrée en vigueur : 1/1/2000.

### 8.3. Sécurité et santé des intérimaires-étudiants

Dans la CCT du 9 mars 1998 concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs intérimaires dans l'entreprise, on ajoute une disposition qui impose à l'utilisateur de fournir aux intérimaires-étudiants des informations et des instructions précises en matière de sécurité afin de réduire les risques propres au poste de travail.

P & I est chargé d'élaborer les mesures nécessaires pour informer et sensibiliser les jeunes intérimaires et les intérimaires-étudiants.

## **9. Abrogation de l'article 18 de la Loi du 24 juillet 1987**

Les parties signataires demandent au pouvoir législatif d'abroger l'article 18 de la Loi du 24 juillet 1987 qui stipule que "sont réputées inexistantes les clauses par lesquelles l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur conviennent que ce dernier devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire, au cas où l'intérimaire serait engagé chez lui".

Les parties estiment qu'il doit être possible pour les entreprises de travail intérimaire de négocier une indemnité adaptée, en cas de rupture ou de non-respect du contrat commercial par l'utilisateur.

Les parties conviennent, parallèlement à l'abrogation de l'article 18 de la loi du 24 juillet 1987, de conclure une CCT stipulant que :

- a) la suppression de l'article en question ne doit pas entraîner pour les intérimaires une limitation des chances d'engagement chez l'utilisateur;
- b) les problèmes dans ce contexte pourront être traités dans le cadre des réunions de la Commission de Bons Offices, afin de faire respecter le point a).

L'article 16 de la Loi du 24 juillet 1987 reste toutefois d'application sans restriction.

## **10. Clause de paix sociale**

Les parties s'engagent à respecter les engagements conclus pendant la durée de l'accord.

Les organisations représentatives des employeurs confirment leur volonté de respecter correctement les obligations légales et conventionnelles.

Les organisations représentatives des travailleurs s'engagent, en cas de problèmes et/ou conflits entre des entreprises de travail intérimaire et des intérimaires, à les soumettre d'abord à la Commission de Bons Offices.

Dans ce contexte précis, les organisations de travailleurs s'engagent à n'entamer aucune action générale contre les entreprises de travail intérimaire dans leur ensemble.

Fait à Bruxelles, le 11 mai 1999

**PROTOCOL VAN SECTORAAL AKKOORD**  
**VOOR DE UITZENDSECTOR**  
**1999 - 2000**

**1. Vormingsakkoord.**

Door het sluiten van een vormingsakkoord in de uitzendsector voor de jaren 1999-2000 wensen de ondertekenende partijen zich in te schrijven in het globaal engagement, genomen in het Interprofessioneel Akkoord van 8 december 1998, tot het leveren van bijkomende vormingsinspanningen ten einde België op dit vlak tot op het niveau van zijn drie buurlanden te brengen.

De sectorale vormings-CAO zal een verplichte bijdrage voorzien van 0,30 % op het loon aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten en dit vanaf 1/4/99. Ten einde de uitzendbedrijven aan te moedigen hun verantwoordelijkheid op te nemen inzake de vorming van hun uitzendkrachten wordt een trekkingsrecht voorzien voor de uitzendbedrijven die een reële vormingsinspanning leveren.

De geleverde vormingsinspanningen worden paritair geëvalueerd binnen het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten aan de hand van een speciaal daartoe ontworpen attest van bewijs, waarvan de uitzendkracht een exemplaar ontvangt.

Daarnaast worden de uitzendkantoren aanbevolen te onderzoeken in welke mate en onder welke voorwaarden zij kunnen samenwerken met sectorale paritaire opleidingsinstanties en de bevoegde regionale overheidsinstanties.

**2. Inspanningen ten gunste van de risicogroepen.**

De bestaande tewerkstellings- en vormingsinitiatieven t.a.v. de risicogroepen worden verlengd voor de jaren 1999-2000. In aansluiting op de oproep terzake in het interprofessioneel akkoord worden de categorieën van bedoelde risicowerknemers uitgebreid met de minder-validen en de migranten.

De bijdrage van 0,10 % ten laste van de uitzendkantoren, bedoeld ter financiering van deze initiatieven, wordt bijgevolg eveneens verlengd voor de jaren 1999-2000.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

18 -05- 1999

22 -06- 1999

NR. 51.041/Co/322  
N°



### **3. Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten : bevestiging en verdere uitbouw van zijn rol als Fonds voor bestaanszekerheid.**

3.1. *Bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering in geval van economische of technische werkloosheid bij de gebruiker.*

Het toekennen van deze bijkomende vergoeding gebeurt verder onder de voorwaarden zoals voorzien in de CAO van 14 mei 1997 houdende sociale voordelen voor de uitzendkrachten.

De toepassingsduur van deze maatregel wordt daartoe bij CAO verlengd voor de jaren 1999-2000 (vanaf 1/1/99).

3.2. *Toeslag in geval van langdurige ziekte en ongeval van gemeen recht.*

De toekenning van deze toeslag gebeurt verder onder de voorwaarden zoals voorzien in de CAO van 14 mei 1997 houdende sociale voordelen voor de uitzendkrachten, behalve voor wat betreft de *anciënniteitsvoorwaarde* : deze wordt gebracht op een duurtijd van twee maanden bij hetzelfde uitzendkantoor.

De toepassingsduur van deze maatregel wordt daartoe bij CAO verlengd voor de jaren 1999-2000 (vanaf 1/1/99).

3.3. *Bankgarantie (borg) voor een thesaurielening.*

Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten kan onder dezelfde voorwaarden als bepaald in de CAO van 14 mei 1997 houdende sociale voordelen voor de uitzendkrachten aan de uitzendkrachten een bankgarantie toekennen.

In aanvulling op het voorgaande kan de bankgarantie éditier ook toegekend worden voor leningen door de uitzendkracht aangegaan om mobiliteitsproblemen op te lossen (zoals de aanschaf van een wagen of kosten gemaakt in het kader van een verhuis).

De toepassingsduur van deze maatregel wordt bij CAO verlengd voor de jaren 1999-2000 {vanaf 1/1/99}.

3.4. Teneinde het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten in de gelegenheid te stellen deze verplichtingen verder na te komen wordt een *bijdragegeëind* van 0.1 % op de loonmassa en dit met ingang vanaf 1/4/99.

**4. Bijkomende vergoeding in geval van ziekte aanvangend onmiddellijk na het einde van de arbeidsovereenkomst.**

De CAO van 14 mei 1997 betreffende een bijkomende vergoeding i.g.v. arbeidsongeschiktheid na een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt met behoud van dezelfde toekenningsvoorwaarden verlengd voor de jaren 1999-2000 (vanaf 1/1/99).

**5. Verbetering van de contractzekerheid.**

De sociale partners van de uitzendsector zijn van oordeel dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voor de duur van één dag ('dagcontracten') dient te beantwoorden aan de realiteit van de opdracht.

Hoewel wettelijk toegelaten, creëert het aanwenden van opeenvolgende 'nutteloze' dagcontracten - waarbij de korte duurtijd van de verschillende contracten geenszins beantwoordt aan een nood aan flexibiliteit bij de gebruiker -, een situatie van rechtsonzekerheid voor de betrokken uitzendkrachten.

Daarom menen de ondertekenende partijen dat vanuit het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid een aanbeveling dient te worden verricht aan de uitzendkantoren ten einde het opmaken van opeenvolgende dagcontracten te beperken tot alleen die gevallen waarbij het uitzendkantoor op voorhand weet dat de opdracht werkelijk één dag duurt. De uitzendkantoren worden dan ook verzocht na te gaan of een arbeidsovereenkomst met een langere duurtijd geen adequaat alternatief kan vormen voor deze situaties waarbij nu opeenvolgende dagcontracten aangewend worden.

Het opvolgen van deze aanbeveling kan per uitzendkantoor geëvalueerd worden aan de hand van een daartoe ontworpen en bestemde procedure binnen de Commissie van Goede Diensten.

**6. Toegelaten uitzendarbeid : Uitzonderlijk werk.**

a) De ondertekenende partijen wensen de limitatieve lijst van uitzonderlijke werkzaamheden, zoals opgenomen in de CAO nr. 36 van 27 november 1981 (artikel 2 § 5) aan te vullen met situaties waarbij uitzendarbeid verricht wordt in het kader van een welomschreven project.

Volgende situaties worden onder de reden 'uitzonderlijk werk' toegevoegd :

- **vormingsprojecten ;**
- **begeleidingsprojecten.**

Uitzendarbeid onder deze noemer verricht veronderstelt vanwege het uitzendkantoor een engagement om uitzendkrachten voor een langere termijn, maar binnen een duidelijk afgelijnde opdracht (naar inhoud, verlangde kwalificatie en duurtijd) ter beschikking te stellen aan de gebruiker.

De uitvoering van uitzendarbeid in dit kader kent een duurtijd van 6 maanden, verlengbaar tot 12 maanden, en vereist, zowel voor de initiële periode als voor de verlenging, de voorafgaande toestemming van de syndicale delegatie of de toepassing van de procédure Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

De syndicale delegatie, in de ondernemingen waarin een syndicale delegatie aanwezig is, kan haar toestemming geven om in bovenstaande gevallen gedurende een langere periode uitzendarbeid te laten verrichten. In de ondernemingen zonder syndicale delegatie kan de maximumperiode van 12 maanden niet overschreden worden.

b) Uitzendarbeid in het kader van **het instellen van een nieuwe functie** kan worden verricht voor een duurtijd van 3 maanden, verlengbaar tot 12 maanden. Na drie maanden uitzendarbeid, dient voor de verlenging van de duurtijd tot 12 maanden, de toestemming van de syndicale delegatie te worden gevraagd ofwel de procédure Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten te worden gevolgd.

Betreft de tewerkstelling van de uitzendkracht de invulling van een nieuwe functie dan dient zijn loon overeen te komen met het loon voor een vergelijkbare functie in de onderneming, zonder evenwel lager te zijn dan het minimumloon voorzien in de onderneming. De functie dient geanalyseerd te worden volgens de in de onderneming of in de sector voorziene criteria.

c) Uitzendarbeid in het kader van **het uitvoeren van gespecialiseerde opdrachten** kent een duurtijd van 6 maanden, verlengbaar tot 12 maanden, en vereist, zowel voor de initiële periode als voor de verlenging, de voorafgaande toestemming van de syndicale delegatie of de toepassing van de procédure Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

## **7. Loopbaanonderbreking.**

De ondertekenende partijen zullen er bij de Regering op aandringen om in de reglementering inzake loopbaanonderbreking de mogelijkheid te voorzien van een vervanging via uitzendarbeid voor één jaar.

Indien een vervanging beoogd wordt voor een duurtijd langer dan drie maanden, wordt de syndicale delegatie van de gebruiker hiervan geïnformeerd.

## **8. Het sociaal statuut van de uitzendkracht.**

### *8.1. Een CAO inzake verplaatsingskosten.*

De sociale partners van de uitzendsector menen dat het aangewezen is een suppletieve sectorale CAO te sluiten inzake de aan de uitzendkrachten terugte betalen verplaatsingskosten.

Hoewel zij in principe vallen onder het toepassingsgebied van de CAO nr. 19ter van 5 maart 1991 en de terzake gesloten sectorale en bedrijfs-CAO's op hen van toepassing zijn zoals op de vaste werknemers van de gebruiker, wordt desalniettemin vastgesteld dat zij in bepaalde gevallen geen recht hebben op de terugbetaling van verplaatsingskosten.

De uitzendkantoren verbinden zich er bijgevolg toe om, vanaf een (enkele) minimumafstand van 2 kilometer, de tussenkomst in de verplaatsingskosten zoals bepaald in de CAO nr. 19 ter aan de uitzendkrachten te betalen, ongeacht het gebruikte vervoermiddel.

In geval de verplaatsing met de fiets gebeurt, wordt aan de uitzendkracht een fiscaalattest overhandigd.

Inwerkingtreding : 1/7/99.

### *8.2. De toepassing van de arbeidsduurvermindering voor de uitzendkrachten.*

Ingevolge artikel 19 van de Wet van 24 juli 1987 zijn de bepalingen m.b.t. de arbeidsduur die van toepassing zijn in de onderneming van de gebruiker, tevens van toepassing op de uitzendkrachten die er ter beschikking gesteld zijn.

In aansluiting hiermee bevestigen de ondertekenende partijen dan ook dat de uitzendkrachten recht hebben op eenzelfde arbeidsduurvermindering als de vaste werknemers bij de gebruiker.

Daarom lijkt het aangewezen dat de concrete toepassing van de arbeidsduurvermindering, hetzij via een verhoogd uurloon en onbetaalde compensatiedagen, hetzij via betaalde compensatiedagen, voor de uitzendkrachten op dezelfde wijze georganiseerd wordt als voor de vaste werknemers van de gebruiker.

De uitzendkantoren dienen bijgevolg de arbeidsduurvermindering aan de uitzendkrachten toe te kennen volgens dezelfde modaliteiten die gelden voor de vaste werknemers van de gebruiker.

De Commissie van Goede Diensten zal daarenboven specifieke richtlijnen opstellen voor de concrete toepassing van hogervermeld principe inzake :

- de aangifte van de arbeidsduurverminderingdagen aan de RSZ ;
- de toekenning van het resterende saldo aan arbeidsduurverminderingdagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit (d.m.v. dagen onder arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeit zonder effectieve prestaties) ;

- de daadwerkelijke toekenning van arbeidsduurverminderingdagen van toepassing bij de gebruiker aan de uitzendkracht die op dat ogenblik tewerkgesteld is met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Inwerkingtreding : 1/1/2000.

8.3. Veiligheid en gezondheid van de uitzendkrachten-studenten.

In de CAO van 9 maart 1998 betreffende het onthaal en de aanpassing van uitzendkrachten in de onderneming wordt een bepaling toegevoegd waarbij aan de gebruiker de verplichting wordt opgelegd om aan de uitzendkrachten-studenten nauwkeurige informatie en veiligheidsinstructies te bezorgen om aldus de risico's inzake veiligheid en gezondheid eigen aan de arbeidspost te reduceren.

Aan P & I wordt de opdracht gegeven om de nodige maatregelen inzake sensibilisatie en informatie van de jongere uitzendkrachten en de studenten-uitzendkrachten uit te werken.

**9. Afschaffing van artikel 18 van de Wet van 24 juli 1987.**

De ondertekenende partijen vragen aan de wetgevende macht om artikel 18 van de Wet van 24 juli 1987, waarin gestipuleerd wordt dat als niet bestaande worden beschouwd de bedingen tussen het uitzendkantoor en de gebruiker, waarbij is overeengekomen dat deze laatste een schadevergoeding verschuldigd is aan het uitzendkantoor in geval van vaste aanwerving van de uitzendkracht, te schrappen.

Partijen menen dat het voor de uitzendkantoren moet mogelijk zijn om, bij verbreking of niet-naleving van de commerciële overeenkomst door de gebruiker, een gepaste schadevergoeding te kunnen negociëren.

De ondertekenende partijen komen overeen om, parallel aan de afschaffing van artikel 18 van de Wet van 24 juli 1987, een CAO af te sluiten waarin gestipuleerd wordt dat :

- a) de afschaffing van het bewuste artikel niet mag leiden tot het beperken van de kansen van de uitzendkrachten om in dienst te treden bij de gebruiker ;
- b) problemen in dit verband behandeld kunnen worden op de vergaderingen van de Commissie van Goede Diensten, ten einde punt a) te doen respecteren.

De toepassing van artikel 16 van de Wet van 24 juli 1987 blijft evenwel onverkort gelden.

**10. Clausule van sociale vrede.**

Partijen verbinden er zich toe voor de duurtijd van het akkoord de overeengekomen verbintenissen na te leven.

De representatieve werkgeversorganisaties bevestigen hun wil de wettelijke en conventionele verplichtingen op correcte wijze na te leven.

De representatieve werknemersorganisaties verbinden er zich toe zo er zich problemen en/of conflicten tussen uitzendkantoren en uitzendkrachten voordoen, deze eerst voor te leggen aan de Commissie van Goede Diensten.

In deze precieze context verbinden de werknemersorganisaties er zich toe geen algemene acties te voeren tegen de uitzendkantoren in het algemeen.

Opgemaakt te Brussel op 11 mei 1999