

d

**Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées
fournissant des travaux ou services de proximité**

**Convention collective de travail du 19 janvier 2010 concernant la prime de fin
d'année des travailleurs intérimaires**

CHAPITRE Ier – Champ d'application

Neerlegging-Dépôt: 20/01/2010
Regist.-Enregistr.: 04/05/2010
N°: 99172/CO/322

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique :

- 1° aux entreprises de travail intérimaire, visées par l'article 7,1° de la Loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- 2° aux travailleurs intérimaires, visés par l'article 7,3° de la loi susmentionnée du 24 juillet 1987, qui sont occupés par ces entreprises de travail intérimaire.

CHAPITRE II – Dispositions

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet d'instaurer un système d'octroi d'une prime de fin d'année pour les travailleurs intérimaires à charge du Fonds Social pour les intérimaires institué par la convention collective de travail n°36 bis du 27 novembre 1981, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires et la fixation de ses statuts, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 9 décembre 1981, publié au Moniteur belge le 6 janvier 1982.

Cette prime remplace intégralement les avantages ou indemnités qui sont accordés aux travailleurs permanents de l'utilisateur à titre de prime de fin d'année.

Commentaire

Les primes de fin d'année conventionnelles ou contractuelles, auxquelles le personnel permanent de l'utilisateur a droit, étaient, avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 36 decies du 4 mars 1986, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant la prime de fin d'année des travailleurs intérimaires, normalement dues aux travailleurs intérimaires, pour autant que ces derniers remplissent les conditions fixées à cet effet.

Néanmoins, il y avait des travailleurs intérimaires qui, bien que remplissant ces conditions, ne touchaient pas la prime, soit parce qu'ils ignoraient ces conditions, soit parce qu'ils oubliaient de faire valoir leurs droits, alors que les entreprises de travail intérimaire n'avaient souvent plus de contact avec les travailleurs en question.

Vu ces circonstances, la convention collective de travail n° 36 decies, remplacée par la convention collective de travail du 10 décembre 2001, a élaboré un système d'octroi d'une prime de fin d'année aux travailleurs intérimaires à charge du Fonds social pour les intérimaires,

laquelle prime constitue un système remplaçant les avantages ou indemnités accordés aux travailleurs permanents de l'utilisateur à titre de prime de fin d'année.

Article 3

Les travailleurs intérimaires ont droit, à charge du Fonds Social, à une prime de fin d'année dans les conditions et modalités prévues ci-après

Article 4

4.1. Prime de fin d'année 2009

La période de référence pour la prime de fin d'année 2009 débute le 1er avril 2008 et se termine le 31 mars 2009.

Pour avoir droit à la prime de fin d'année, le travailleur intérimaire doit totaliser, au cours de la période de référence, dans le régime de cinq jours de travail par semaine, au moins 65 jours pris en considération pour l'assujettissement à la sécurité sociale en qualité de travailleur intérimaire (ou au moins 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine). Sont également pris en considération, à concurrence de 5 jours maximum, les jours pour lesquels le travailleur a bénéficié, sous statut de travailleur intérimaire, d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique, ou du chômage de crise pour employés.

Par dérogation à la règle des 65 (78) jours, les intérimaires qui, au cours de la période de référence, sont engagés à titre de personnel fixe par l'utilisateur chez qui ils étaient occupés juste avant comme intérimaires, peuvent bénéficier de la prime de fin d'année pour autant qu'ils totalisent au moins 60 (72) jours dans cette période de référence.

Les intérimaires qui ne peuvent pas prétendre à la prime de fin d'année en application des deux paragraphes précédents, mais qui totalisent 65 jours entre le 1er janvier et le 10 avril de la même année civile, ont également droit à la prime de fin d'année. Les jours de travail ou assimilés qui surviennent après le 31 mars doivent être prouvés par l'intérimaire au moyen du contrat de travail intérimaire et de la fiche de salaire.

4.2. Prime de fin d'année 2010

La période de référence pour la prime de fin d'année 2010 débute le 1er avril 2009 et se termine le 30 juin 2010. Elle s'étend donc exceptionnellement, et à titre de mesure de transition, sur 5 trimestres.

Les ayants droit sont définis comme suit :

- soit ils totalisent, dans le régime de cinq jours de travail par semaine, au moins 65 jours pris en considération pour l'assujettissement à la sécurité sociale en qualité de travailleur intérimaire au cours de la période de référence qui s'étend du 1er avril 2009 au 31 mars 2010 (ou au moins 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine). Sont également pris en considération, à concurrence de 5 jours maximum, les jours pour lesquels le travailleur a bénéficié, sous statut de travailleur intérimaire, d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique, ou du chômage de crise pour employés.
- soit ils totalisent, dans le régime de cinq jours de travail par semaine, au moins 65 jours pris en considération pour l'assujettissement à la sécurité sociale en qualité de travailleur

intérimaire (ou au moins 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine) au cours de la période de référence qui s'étend du 1er juillet 2009 au 30 juin 2010 (ou au moins 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine). Sont également pris en considération, à concurrence de 5 jours maximum, les jours pour lesquels le travailleur a bénéficié, sous statut de travailleur intérimaire, d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique, ou du chômage de crise pour employés.

Pour les ayants droit, définis comme ci-dessus, le calcul du montant effectif de la prime de fin d'année est effectué sur la base du salaire brut promérité au cours de la période de référence qui s'étend du 1er avril 2009 au 30 juin 2010.

4.3. Prime de fin d'année 2011

A partir de la prime de fin d'année 2011, la période de référence commencera au 1er juillet. Pour la prime de fin d'année 2011, elle s'étendra donc du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011.

Pour avoir droit à la prime de fin d'année, le travailleur intérimaire doit totaliser, au cours de la période de référence, dans le régime de cinq jours de travail par semaine, au moins 65 jours pris en considération pour l'assujettissement à la sécurité sociale en qualité de travailleur intérimaire (ou au moins 78 jours dans le régime de six jours de travail par semaine). Sont également pris en considération, à concurrence de 5 jours maximum, les jours pour lesquels le travailleur a bénéficié, sous statut de travailleur intérimaire, d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique, ou du chômage de crise pour employés.

Article 5

Pour le calcul de la prime de fin d'année, les jours au cours desquels l'intérimaire est occupé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, donnant lieu uniquement au paiement de cotisations de solidarité, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du nombre de jours.

Article 6

Le Conseil d'Administration du Fonds Social pour les Intérimaires prend les mesures nécessaires à la prise en compte des journées de travail assimilées survenant dans le cours d'un contrat de travail intérimaire, ainsi que celles nécessaires à la prise en compte des journées compensatoires accordées en application de la loi sur la durée du travail.

Article 7

La prime est octroyée dans le courant du mois de décembre selon les modalités déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds Social.

Article 8

A partir de la prime de fin d'année 2009, la prime s'élève à 8,22 p.c. de la rémunération brute gagnée pendant la période de référence.

Les rémunérations prises en considération pour le calcul de la prime sont celles, assujetties aux cotisations sociales, qui sont mentionnées, pour la période de référence, dans les déclarations à

l'O.N.S.S. des entreprises de travail intérimaire concernant leurs travailleurs intérimaires, à l'exception de celles qui sont mentionnées dans les déclarations ONSS des entreprises de travail intérimaire autorisées à exercer des activités dans le cadre de la Commission paritaire de la construction (C.P. 124).

Les modalités de prise en compte de la rémunération des journées assimilées sont déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds Social.

CHAPITRE III – Dispositions abrogatoires

Article 9

La présente convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail du 8 juillet 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, concernant la prime de fin d'année.

CHAPITRE IV – Durée

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

9

Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2010 betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

- 1° de uitzendbureaus, bedoeld bij artikel 7,1° van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- 2° de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7,3° van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld.

HOOFDSTUK II – Bepalingen

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe een regeling op te zetten waarbij aan de uitzendkrachten een eindejaarspremie wordt toegekend ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten dat werd opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36bis van 27 november 1981, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981 en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 januari 1982.

Die premie vervangt integraal de voordelen of vergoedingen die als eindejaarspremie aan het vast personeel van de gebruiker worden toegekend.

Commentaar

De conventionele of contractuele eindejaarspremies, waarop het vast personeel van de gebruiker recht heeft waren, vóór de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies van 4 maart 1986, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de eindejaarspremie van uitzendkrachten, normaal verschuldigd aan de uitzendkrachten, voor zover zij de daartoe gestelde voorwaarden vervulden.

Nochtans waren er uitzendkrachten die, hoewel zij deze voorwaarden vervulden, de premie niet ontvingen, hetzij omdat ze die voorwaarden niet kenden, hetzij omdat ze vergaten hun rechten te doen gelden, terwijl de uitzendbureaus met de betrokken werknemers dikwijls geen contact meer hadden.

Gezien deze omstandigheden, heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 decies, vervangen door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2001, in een regeling voorzien waarbij aan de uitzendkrachten ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten een eindejaarspremie werd toegekend die als systeem in de plaats komt van de voordelen of vergoedingen die als eindejaarspremie aan het vast personeel van de gebruiker worden toegekend.

Artikel 3

De uitzendkrachten hebben ten laste van het Sociaal Fonds recht op een eindejaarspremie in de hierna bepaalde voorwaarden en formaliteiten.

Artikel 4

4.1. Eindejaarspremie 2009

De referentieperiode voor de eindejaarspremie 2009 vangt aan op 1 april 2008 en eindigt op 31 maart 2009.

Om recht te hebben op de eindejaarspremie moet de uitzendkracht, tijdens deze referentieperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten minste 65 dagen tellen die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid als uitzendkracht (of ten minste 78 dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek). Hoogstens 5 dagen waarvoor de werknemer, in de hoedanigheid van uitzendkracht, werkloosheidsuitkeringen heeft genoten voor werkdagen die niet werden gepresteerd wegens economische of technische werkloosheid, of wegens crisiswerkloosheid voor bedienden, worden eveneens in aanmerking genomen.

In afwijking van de regel van 65 (78) dagen hebben de uitzendkrachten die tijdens de referentieperiode als vast personeel in dienst treden bij de gebruiker waarbij zij onmiddellijk daarvoor als uitzendkracht waren tewerkgesteld, recht op een eindejaarspremie als zij in deze referentieperiode minstens 60 (72) dagen tellen.

Uitzendkrachten die geen aanspraak kunnen maken op de eindejaarspremie door de toepassing van de twee voorgaande paragrafen, maar die tussen 1 januari en 10 april van hetzelfde kalenderjaar 65 dagen tellen, hebben eveneens recht op de eindejaarspremie. De arbeids- of gelijkgestelde dagen na 31 maart moeten door de uitzendkracht worden bewezen aan de hand van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en de loonfiche.

4.2. Eindejaarspremie 2010

De referentieperiode voor de eindejaarspremie 2010 vangt aan op 1 april 2009 en eindigt op 30 juni 2010 en loopt dus bij wijze van overgangsmaatregel uitzonderlijk over 5 kwartalen.

De rechthebbenden worden als volgt bepaald:

- ofwel ten minste 65 dagen tellen die in het stelsel van de vijfdaagse werkweek in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid als uitzendkracht (of ten minste 78 dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek), gedurende de referentieperiode lopend van 1 april 2009 tot 31 maart 2010. Hoogstens 5 dagen waarvoor de werknemer, in de hoedanigheid van uitzendkracht, werkloosheidsuitkeringen heeft genoten voor werkdagen die niet werden gepresteerd wegens economische of technische werkloosheid, of wegens crisiswerkloosheid voor bedienden, worden eveneens in aanmerking genomen
- ofwel ten minste 65 dagen tellen die in het stelsel van de vijfdaagse werkweek in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid als uitzendkracht (of ten minste 78 dagen in het stelsel van de

zesdaagse werkweek), gedurende de referentieperiode lopend van 1 juli 2009 tot 30 juni 2010. Hoogstens 5 dagen waarvoor de werknemer, in de hoedanigheid van uitzendkracht, werkloosheidsuitkeringen heeft genoten voor werkdagen die niet werden gepresteerd wegens economische of technische werkloosheid, of wegens crisiswerkloosheid voor bedienden, worden eveneens in aanmerking genomen.

Voor de rechthebbenden, bepaald zoals hierboven, wordt de berekening van het effectief bedrag van de eindejaarspremie gemaakt op basis van het verdiende brutoloon tijdens de referentieperiode lopend van 1 april 2009 tot 30 juni 2010.

4.3. Eindejaarspremie 2011

Vanaf de eindejaarspremie 2011 zal de referentieperiode aanvangen op 1 juli. Voor de eindejaarspremie 2011 is dit dus van 1 juli 2010 tot 30 juni 2011.

Om recht te hebben op de eindejaarspremie moet de uitzendkracht, tijdens deze referentieperiode, in het stelsel van de vijfdaagse werkweek, ten minste 65 dagen tellen (of ten minste 78 dagen in het stelsel van de zesdaagse werkweek) die in aanmerking komen voor de onderwerping aan de sociale zekerheid als uitzendkracht. Hoogstens 5 dagen waarvoor de werknemer, in de hoedanigheid van uitzendkracht, werkloosheidsuitkeringen ontving omdat ze niet werden gepresteerd wegens economische of technische werkloosheid of wegens crisiswerkloosheid voor bedienden, worden eveneens in aanmerking genomen.

Artikel 5

De dagen waarop de uitzendkracht tewerkgesteld wordt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten, die enkel in aanmerking komen voor solidariteitsbijdragen, komen niet in aanmerking voor de berekening van het aantal dagen.

Artikel 6

De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten neemt de maatregelen die nodig zijn voor het in aanmerking nemen van de gelijkgestelde dagen tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, alsmede de maatregelen die nodig zijn voor het in aanmerking nemen van de compensatiedagen die worden toegekend ter toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur.

Artikel 7

De premie wordt in de loop van de maand december toegekend volgens de door de raad van beheer van het Sociaal Fonds vastgestelde modaliteiten.

Artikel 8

Vanaf de eindejaarspremie 2009 bedraagt de premie 8,22 pct. van het tijdens de referentieperiode verdiende brutoloon.

De lonen die voor de berekening van de premie in aanmerking komen, zijn de lonen, onderworpen aan RSZ-bijdragen, die voor de referentieperiode vermeld zijn op de RSZ-aangiften van de uitzendbureaus voor hun uitzendkrachten, met uitzondering van die vermeld op de RSZ-aangiften van de uitzendbureaus die erkend zijn om activiteiten uit te oefenen in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (P.C. 124).

De modaliteiten voor het in aanmerking nemen van het loon van de gelijkgestelde dagen worden vastgesteld door de raad van beheer van het Sociaal Fonds.

HOOFDSTUK III – Opheffingsbepalingen

Artikel 9

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst herroept en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2009, afgesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, betreffende de eindejaarspremie van uitzendkrachten.

HOOFDSTUK IV – Duur

Artikel 10

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan mits een opzeggingstermijn van drie maanden door elk van de partijen worden opgezegd bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.