

Commission Paritaire pour le Travail Intérimaire

Convention collective de travail du 15/03/2011 relative aux avantages sociaux destinés aux travailleurs intérimaires

CHAPITRE 1^{er} : champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique :

- a) aux entreprises de travail intérimaire visées à l'article 7, 1° de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ci-après dénommées "l'employeur" ;
- b) aux travailleurs intérimaires visés à l'article 7, 3° de la loi précitée du 24 juillet 1987, qui sont occupés par ces entreprises de travail intérimaire, ci-après dénommés "l'intérimaire".

CHAPITRE 2 : complément d'indemnité en cas de chômage technique ou économique ou de chômage de crise pour employés

Article 2

Ce chapitre n'est pas d'application pour les intérimaires mis en chômage technique ou économique lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise de travail intérimaire autorisée à exercer des activités dans le cadre de la Commission paritaire de la construction (C.P. 124).

Article 3 - Ouvriers

§1. En cas de chômage technique ou économique dans l'entreprise utilisatrice, tel que visé par les articles 49 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'intérimaire a droit, à charge du Fonds Social, à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

§2. Cette indemnité complémentaire s'élève à 3,72 Euros par jour de travail non presté pour cause de chômage et est due jusqu'à la fin du contrat de travail intérimaire en cours.

§3. Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire visée au §1, l'intérimaire-ouvrier doit :

- a. être lié par un contrat de travail intérimaire au moment où survient le chômage technique ou économique ;
- b. bénéficier d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage économique ou technique.

Article 4 - Employés

§1. Une indemnité complémentaire aux allocations de chômage et à charge du Fonds Social, est également due dans le cadre du système temporaire et collectif de suspension complète ou partielle de l'exécution du contrat de travail, système ci-après dénommé "chômage de crise pour employés", tel que prévu dans la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise (MB du 25 juin 2009 Ed.2) et la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel (MB du 7 février 2011 Ed.2). Le complément d'indemnité cesse d'exister lorsque la mesure n'est plus prolongée.

§2. Cette indemnité complémentaire s'élève à 3,72 Euros par jour de travail non presté pour cause de chômage et est due jusqu'à la fin du contrat de travail intérimaire en cours.

§3. Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire dans le cadre du chômage de crise pour employés, telle que visée au §1, l'intérimaire-employé doit :

- a. être lié par un contrat de travail intérimaire au moment où survient le chômage de crise pour employés;
- b. bénéficiaire d'allocations de chômage pour les jours de travail non prestés à cause du chômage de crise pour employés.

Article 5

Les modalités de paiement de cette indemnité complémentaire et la procédure à suivre pour obtenir celle-ci sont déterminées par le Conseil d'Administration du Fonds Social.

CHAPITRE 3 – Aide aux intérimaires dans leurs démarches pour obtenir un emprunt

Article 6

Afin d'aider le travailleur intérimaire dans ses démarches afin d'obtenir un emprunt auprès d'une institution financière, le Fonds Social remettra à l'intérimaire qui en fait la demande une attestation.

Article 7

Pour obtenir cette attestation, le travailleur intérimaire devra totaliser 260 jours de travail comme intérimaire sur une période de référence de deux ans, la période de deux ans correspondant à celle des deux dernières primes de fin d'année dues aux intérimaires avant la demande d'attestation.

Article 8

Le travailleur intérimaire qui ne totalise pas 260 jours de travail comme intérimaire sur la période de référence de deux ans, pourra demander une attestation pour le nombre de jours qu'il a totalisés sur la période de référence. De la sorte, le travailleur intérimaire pourra compléter l'attestation du Fonds Social par d'éventuelles autres attestations d'entreprises de travail intérimaire pour lesquelles il a travaillé depuis la fin de la période de référence.

CHAPITRE 4 : complément d'indemnité en cas de maladie de longue durée

Article 9

En cas d'incapacité de travail de longue durée résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, l'intérimaire a droit, à charge du Fonds Social, à une indemnité complémentaire aux indemnités versées par la mutuelle.

Article 10

L'indemnité complémentaire visée à l'article 9 correspond à 40% de l'indemnité brute payée par la mutuelle.

Elle est due à partir du premier jour du deuxième mois de maladie, pour une période totale ininterrompue de trois mois au maximum.

Article 11

Pour avoir droit à cette indemnité complémentaire, l'intérimaire doit prouver :

- a) qu'il avait, au moment du début de l'incapacité de travail, une ancienneté d'au moins deux mois dans le secteur de l'intérim sur une période de quatre mois;
- b) qu'il était lié par un contrat de travail intérimaire au moment du début de l'incapacité de travail et qu'il a bénéficié d'une période de salaire garanti;
- c) l'incapacité de travail pour l'entièreté de la période pour laquelle l'indemnisation est sollicitée, en fournissant également les documents nécessaires au calcul de l'indemnité complémentaire (attestation de la mutuelle);

L'ancienneté de 2 mois est calculée conformément à l'article 13 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Article 12

Le congé de maternité n'est pas considéré comme une maladie de longue durée.

CHAPITRE 5 : Dispositions abrogatoires

Article 13

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 19 janvier 2010, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, concernant les avantages sociaux destinés aux travailleurs intérimaires.

CHAPITRE 6 : Durée

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011.

Elle est conclue pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets le 30 juin 2011.

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.

Fait à Bruxelles, le 15 mars 2011.

Pour Federgon Intérim
H. MUYLDERMANS

Pour la FEB
M. CLAUS

Pour la CGSLB
K. MARYSSE

Pour la FGTB
P. LOOTENS

Pour la CSC
P. VANDENBERGH

Paritair Comité voor de Uitzendarbeid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15/03/2011 houdende sociale voordelen voor de uitzendkrachten

HOOFDSTUK 1: toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

- a) 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, verder genoemd "de werkgever";
- b) de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van voornoemde wet van 24 juli 1987, die door deze uitzendbureaus worden tewerkgesteld, verder genoemd "de uitzendkracht".

HOOFDSTUK 2: bijkomende vergoeding in geval van technische of economische werkloosheid of crisiswerkloosheid voor bedienden

Artikel 2

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de uitzendkrachten die technisch of economisch werkloos worden terwijl zij in dienst zijn van een uitzendbedrijf dat erkend is om activiteiten uit te oefenen in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (P.C. 124).

Artikel 3 - Arbeiders

§1. In geval van technische of economische werkloosheid bij de gebruikende onderneming, zoals bedoeld bij de artikelen 49 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft de uitzendkracht, ten laste van het Sociaal Fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

§2. Deze bijkomende vergoeding bedraagt 3,72 euro per werkdag die, omwille van de werkloosheid, niet werd gepresteerd en is verschuldigd tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§3. Om recht te hebben op de bijkomende vergoeding, zoals bedoeld in §1, moet de uitzendkracht-arbeider:

- 8
- a. op het ogenblik dat de technische of economische werkloosheid zich voordoet, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
 - b. genieten van werkloosheidsuitkeringen voor de werkdagen die niet gepresteerd werden omwille van de technische of economische werkloosheid.

Artikel 4 – Bedienden

§1. Een bijkomende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds bovenop de werkloosheidsuitkering is eveneens verschuldigd in het kader van het tijdelijk en collectief stelsel van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, hierna “crisiswerkloosheid voor bedienden” genoemd, zoals voorzien in de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (BS van 25 juni 2009 Ed.2) en de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord (BS van 7 februari 2011 Ed.2). De bijkomende vergoeding houdt op te bestaan wanneer de maatregel niet meer verlengd zou worden.

§2. Deze bijkomende vergoeding bedraagt 3,72 euro per werkdag die, omwille van de werkloosheid, niet werd gepresteerd en is verschuldigd tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§3. Om recht te hebben op de bijkomende vergoeding in het kader van crisiswerkloosheid voor bedienden, zoals bedoeld in §1, moet de uitzendkracht-bediende:

- a. op het ogenblik dat de crisiswerkloosheid voor bedienden zich voordoet, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- b. genieten van werkloosheidsuitkeringen voor de werkdagen die niet gepresteerd werden omwille van de crisiswerkloosheid voor bedienden.

Artikel 5

De betalingsmodaliteiten van deze bijkomende vergoeding en de procedure om deze te bekomen, worden bepaald door de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds.

HOOFDSTUK 3: Hulp aan uitzendkrachten bij het bekomen van een lening

Artikel 6

Teneinde de uitzendkracht te helpen bij het bekomen van een lening bij een financiële instelling, zal het Sociaal Fonds een attest afleveren aan de uitzendkracht die een aanvraag doet.

Artikel 7

Om dit attest te bekomen moet de uitzendkracht een totaal bereiken van 260 arbeidsdagen als uitzendkracht gedurende een referteperiode van 2 jaar, waarbij de periode van 2 jaar overeenkomt met deze van de 2 laatste eindejaarspremies verschuldigd aan de uitzendkrachten vóór de attestaanvraag.

Artikel 8

De uitzendkracht die geen 260 arbeidsdagen als uitzendkracht heeft bereikt gedurende de referteperiode van 2 jaar, zal een attest kunnen aanvragen voor het aantal dagen die hij/zij gedurende de referteperiode in totaal heeft bereikt. Op die manier zal de uitzendkracht het attest van het Sociaal Fonds kunnen aanvullen met eventuele andere attesten van uitzendbureaus voor wie hij/zij gewerkt heeft sinds het einde van de referteperiode.

HOOFDSTUK 4: bijkomende vergoeding in geval van langdurige ziekte

Artikel 9

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een ongeval van gemeen recht, heeft de uitzendkracht, ten laste van het Sociaal Fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de uitkering betaald door het ziekenfonds.

Artikel 10

De bijkomende vergoeding, bedoeld in artikel 9, stemt overeen met 40% van de bruto-uitkering betaald door het ziekenfonds.

Zij is verschuldigd vanaf de eerste dag van de tweede maand ziekte, voor een totale ononderbroken periode van maximum drie maanden.

Artikel 11

Om recht te hebben op deze bijkomende vergoeding dient de uitzendkracht het bewijs te leveren :

- a. dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, minstens 2 maanden anciënniteit in de uitzendsector telt over een periode van vier maanden;
- b. dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, gebonden was door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en gewaarborgd loon heeft genoten;
- c. van zijn arbeidsongeschiktheid voor de volledige periode waarvoor de vergoeding gevraagd wordt, alsook de documenten te bezorgen nodig voor de berekening van de bijkomende vergoeding (attest van het ziekenfonds);

De anciënniteit van 2 maanden wordt berekend overeenkomstig artikel 13 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 12

Moederschapsverlof wordt niet beschouwd als een langdurige ziekte.

HOOFDSTUK 5: Opheffingsbepalingen

Artikel 13

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heft de vorige collectieve arbeidsovereenkomst van 19 januari 2010 afgesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, houdende sociale voordelen voor de uitzendkrachten, op.

HOOFDSTUK 6: Duur

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011.

Zij wordt gesloten voor een bepaalde duur en verstrijkt op 30 juni 2011.

Zij kan, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden wordt in acht genomen, door elk van de partijen worden opgezegd met een aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid.

Opgemaakt te Brussel op 15/03/2011.

Voor Federgon Uitzendarbeid
H. MUYLDERMANS

Voor het VBO
M. CLAUS

Voor het ACLVB
K. MARYSSE

Voor het ABVV
P. LOOTENS

Voor het ACV
P. VANDENBERGH