

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 betreffende het omgaan met migrerende uitzendkrachten

Inleiding

De sociale partners van de uitzendsector zijn van oordeel dat de instroom van migrerende uitzendkrachten dienen te gebeuren op een gecontroleerde en respectvolle manier.

Met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wil de uitzendsector de initiatieven bevestigen die reeds werden genomen met het oog op het zo goed mogelijk begeleiden van migrerende werknemers die in België in de uitzendsector komen werken. Uitzendbedrijven zijn immers erkend en zijn er bovendien toe gehouden de loon- en arbeidsvoorwaarden van de gebruiker toe te passen.

Hoewel deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld is voor de gevallen van terbeschikkingstelling van migrerende werknemers in België, zal het uitzendbureau bijzondere aandacht besteden aan de samenwerkingsverbanden die het eventueel opzet met partners in het land van herkomst van de betrokken werknemer.

Daartoe zal het uitzendbureau in het land van herkomst enkel samenwerken met ernstige partners die waarborgen dat de rechten van de migrerende uitzendkrachten in alle fasen van de procedure van de terbeschikkingstelling, met name de selectie, het vervoer, de arbeidskaart, ... worden nageleefd.

Hoofdstuk I: 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
- b) de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de uitzendbureaus vanaf het ogenblik dat een migrerende werknemer ~~bij een gebruiker ter beschikking wordt gesteld~~ wordt geselecteerd om bij een gebruiker ter beschikking te worden gesteld.

Artikel 3

De uitdrukking «migrerende uitzendkracht» verwijst naar de onderdaan van een andere Staat dan België, die de toelating kreeg in België te verblijven om er in loondienst te werken met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, met uitzondering van de werknemers die al in België zijn gevestigd.

Hoofdstuk II: verblijfsvergunning en arbeidskaart

Artikel 4

Het uitzendbureau besteedt bijzondere aandacht aan de formaliteiten m.b.t. de verblijfsvergunning en de arbeidskaart, als deze van toepassing zijn in het geval van de betrokken migrerende uitzendkracht.

Daartoe gaat het uitzendbureau na of de migrerende uitzendkracht in het bezit is van een geldig verblijfsdocument en stelt het alles in het werk opdat de aanvraag van de arbeidskaart (en de eventuele verlengingen) tijdig zouden worden ingediend.

Het uitzendbureau gaat in ieder geval, op het ogenblik van de terbeschikkingstelling van een migrerende uitzendkracht bij een gebruiker, de noodzaak en/of de geldigheid na van de verblijfsvergunning en van de arbeidskaart

Hoofdstuk III: de terbeschikkingstelling van de migrerende werknemers

Artikel 5

In het kader van de terbeschikkingstelling van migrerende uitzendkrachten engageert het uitzendbureau zich ertoe bijzondere aandacht te besteden aan de communicatie tussen de migrerende uitzendkracht en de gebruiker.

Worden daarbij onder meer beoogd, de eerste contacten tussen de gebruikende onderneming en de migrerende uitzendkracht, die zo nodig plaatshebben in aanwezigheid van een vertegenwoordiger van het uitzendbureau.

Artikel 6

In zijn communicatie legt het uitzendbureau de nadruk op de bepalingen opgenomen in het arbeidsreglement dat aan de migrerende uitzendkracht wordt bezorgd, zoals de bepalingen betreffende het verlofsysteem, de regels inzake de noodzaak om te verwittigen in geval van ziekte of te laat komen, ...

Het uitzendbureau verzoekt ook de gebruikende onderneming om haar verplichtingen na te komen inzake het onthaal en inzake de inlichtingen die aan de migrerende uitzendkracht moeten worden gegeven, onder meer wat de regels betreft m.b.t. de arbeidstijd, de veiligheid,...

Artikel 7

Het uitzendbureau engageert zich ertoe alle bepalingen betreffende het arbeidsrecht toe te passen, zoals deze m.b.t. het opstellen van een arbeidsovereenkomst waarin alle verplichte vermeldingen zijn opgenomen, het uitbetalen van een correct loon, het bezorgen van een loonfiche, ...

Artikel 8

Als de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt geschorst, licht het uitzendbureau de migrerende uitzendkracht in over de principes die bij een schorsing van toepassing zijn betreffende het verlies van loon en de vergoedingen van de sociale zekerheid (onder meer inzake ziekte, ongeval, tijdelijke werkloosheid om economische redenen en slecht weer).

Artikel 9

Als het uitzendbureau een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, dan geeft het, op vraag van de migrerende uitzendkracht, informatie betreffende de formaliteiten waaraan de migrerende uitzendkracht aandacht moet besteden, zonder dat het uitzendbureau verplicht is deze na zijn terbeschikkingstelling te begeleiden.

Wordt hiermee bedoeld, informatie betreffende:

- de delen van het loon of de vergoedingen van de sociale zekerheid die betaald worden na de periode van tewerkstelling
- de aangifte voor de personenbelasting die correct en binnen de vooropgestelde termijnen moet worden opgesteld
- de documenten betreffende het werkloosheidssysteem die aan de betrokken werknemer worden bezorgd.

Hoofdstuk IV: het ter beschikking stellen van een woonruimte

Artikel 10

Het ter beschikking stellen van een woonruimte is geen verplichting, noch in hoofde van het uitzendbureau (om een woonruimte voor te stellen), noch in hoofde van de migrerende uitzendkracht (om de voorgestelde woonruimte te aanvaarden).

Stelt het uitzendbureau geen woonruimte voor aan de migrerende uitzendkracht, dan moet het echter alles in het werk stellen opdat de migrerende uitzendkracht zo snel mogelijk een woonruimte (zoals bedoeld in artikel 11) zou vinden.

Artikel 11

Als het uitzendbureau de migrerende uitzendkrachten een woonruimte ter beschikking stelt, of alles in het werk stelt opdat een woonruimte zou worden gevonden, dan engageert het zich ertoe dat de terbeschikkingstelling van de woonruimte, en de woonruimte waarvan sprake, beantwoorden aan de verschillende reglementeringen die van toepassing zijn.

Daartoe moeten de woonruimte en het gebruik dat ervan wordt gemaakt onder meer stroken met de gewestelijke en gemeentelijke woonreglementen.

Het huishoudelijk reglement van de ter beschikking gestelde woonruimte kan voorzien in regels, onder andere m.b.t. het schoonmaken, het afvalbeheer, het respecteren van de nachtrust, het installeren van schotelantennes, het alcoholgebruik en de onkosten voor elektriciteit en water.

Artikel 12

De onkosten verbonden aan de terbeschikkingstelling van een woonruimte door het uitzendbureau, zoals de huur, de huurlasten, ... worden van te voren aan de migrerende uitzendkracht meegedeeld, in ieder geval vóór deze laatste zich akkoord verklaart met de voorgestelde woonruimte.

Dit geldt ook voor elke verhoging van deze onkosten.

De onkosten verbonden aan de terbeschikkingstelling van een woonruimte, alsook elke eventuele verhoging, moeten stroken met de werkelijkheid en redelijk zijn.

Hoofdstuk V: begeleiding

Artikel 13

Op verzoek van een migrerende uitzendkracht kan het uitzendbureau deze laatste inlichten over de verschillende mogelijkheden die hem worden geboden en over de procedures van toepassing betreffende problemen als:

- het openen van een bankrekening
- de aansluiting bij een ziekenfonds
- gegevens van artsen, apotheken, ziekenhuizen, ...

Artikel 14

Het uitzendbureau zal aandacht besteden aan de context van het land van herkomst van de migrerende uitzendkracht.

Daartoe zal het uitzendbureau rekening houden met deze context in zijn contacten, zowel t.a.v. de migrerende uitzendkracht, als t.a.v. de gebruikende onderneming en het personeel van deze laatste.

Artikel 15

d

Op vraag van de gebruiker, en in samenwerking met deze laatste, zal er aan het personeel van de gebruikende onderneming informatie gegeven worden over de cultuurverschillen.

Het uitzendbureau zal aldus, in samenwerking met de gebruikende onderneming, alles in het werk stellen om de integratie van de migrerende uitzendkracht te vergemakkelijken, zowel bij zijn collega's als in de werkomgeving in het algemeen.

Hoofdstuk VI: geldigheidsduur

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze treedt in werking op 3 oktober 2011.

Zij kan, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, door de meest gereede van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd. *per aanstaand schrijven.*

d

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

Convention collective de travail du 11 octobre 2011 relative aux pratiques en matière de travailleurs intérimaires migrants

Préambule

Les partenaires sociaux du secteur de l'intérim estiment que la mise au travail des intérimaires migrants nécessite un contrôle et une approche respectueuse.

Par la présente convention collective de travail, le secteur du travail intérimaire entend confirmer des initiatives déjà prises et visant à encadrer au mieux les travailleurs migrants qui viennent travailler en Belgique dans le secteur du travail intérimaire. Les entreprises d'intérim sont en effet agréées et sont en outre tenues d'appliquer les conditions de travail et de salaire de l'utilisateur.

Bien que cette convention collective de travail vise les situations de mise à disposition de travailleurs migrants en Belgique, l'entreprise de travail intérimaire apportera une attention particulière aux collaborations qu'elle met éventuellement en place avec des partenaires au sein du pays d'origine dudit travailleur.

A cette fin, l'entreprise de travail intérimaire n'entend collaborer, dans le pays d'origine, qu'avec des partenaires sérieux qui garantissent le respect des droits des travailleurs intérimaires migrants dans toutes les phases du processus de mise à disposition, à savoir la sélection, le transport, le permis de travail, ...

Chapitre I : Champ d'application

Article 1er

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;
- 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.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises de travail intérimaire à partir du moment où un travailleur migrant est sélectionné pour être mis à la disposition d'un utilisateur.

Article 3

Le terme «travailleur intérimaire migrant» désigne le ressortissant d'un Etat autre que la Belgique qui a été autorisé à séjourner en Belgique pour y occuper un emploi salarié sous contrat de travail intérimaire, à l'exclusion des travailleurs déjà installés en Belgique.

Chapitre II : Permis de séjour et permis de travail

Article 4

L'entreprise de travail intérimaire porte une attention particulière aux formalités relatives au permis de séjour et au permis de travail lorsque celles-ci sont d'application dans le cas du travailleur intérimaire migrant concerné.

A cette fin, l'entreprise de travail intérimaire s'assure que le travailleur intérimaire migrant est en possession d'un titre séjour valable et met tout en œuvre pour que la demande de permis de travail (et les éventuelles prolongations) soi(en)t introduite(s) à temps.

En tout état de cause, au moment de la mise à disposition d'un travailleur intérimaire migrant auprès d'un utilisateur, l'entreprise de travail intérimaire s'assure de la nécessité et/ou de la validité du permis de séjour et du permis de travail.

Chapitre III : Mise à disposition des travailleurs migrants

Article 5

Dans le cadre de la mise à disposition de travailleurs intérimaires migrants, l'entreprise de travail intérimaire s'engage à apporter une attention particulière à la communication entre le travailleur intérimaire migrant et l'utilisateur.

Sont notamment visés, les premiers contacts entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire migrant qui auront lieu, si nécessaire, en présence d'un représentant de l'entreprise de travail intérimaire.

Article 6

Dans sa communication, l'entreprise de travail intérimaire met l'accent sur les dispositions du règlement de travail remis au travailleur intérimaire migrant, telles que les dispositions relatives au régime des congés, les règles concernant la nécessité d'avertir en cas de maladie ou de retard,...

L'entreprise de travail intérimaire invite également l'entreprise utilisatrice à satisfaire à ses obligations en matière d'accueil et d'informations à communiquer au travailleur intérimaire migrant, notamment en ce qui concerne les mesures relatives au temps de travail, à la sécurité,...

Article 7

L'entreprise de travail intérimaire s'engage à appliquer toutes les dispositions relatives au droit du travail, comme celles qui concernent l'établissement d'un contrat de travail reprenant les mentions obligatoires, le versement d'un salaire correct, la remise d'une fiche de salaire,...

Article 8

En cas de suspension du contrat de travail intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire informe le travailleur intérimaire migrant au sujet des principes qui sont d'application en cas de suspension en ce qui concerne la perte de salaire et les indemnités de sécurité sociale (notamment en matière de maladie, accident, chômage temporaire pour raisons économiques et intempéries).

Article 9

Si l'entreprise de travail intérimaire met fin au contrat de travail intérimaire, elle communique, à la demande du travailleur intérimaire migrant, les informations relatives aux formalités auxquelles le travailleur intérimaire migrant devra être attentif, sans que l'entreprise de travail intérimaire ne soit tenue d'encadrer celui-ci au-delà de la mise à disposition.

Sont visées, les informations concernant :

- les éléments de salaire ou les indemnités de sécurité sociale qui sont payés après la période d'occupation ;
- la déclaration à l'impôt des personnes physiques qui doit être établie correctement et dans les délais prévus ;
- les documents relatifs au système de chômage qui sont remis au travailleur concerné.

Chapitre IV : Mise à disposition d'un logement

Article 10

La mise à disposition d'un logement ne constitue pas une obligation, ni dans le chef de l'entreprise de travail intérimaire (de proposer un logement), ni dans le chef du travailleur intérimaire migrant (d'accepter le logement proposé).

Cependant, si l'entreprise de travail intérimaire ne propose pas de logement au travailleur intérimaire migrant, elle doit tout mettre en œuvre pour que le travailleur intérimaire migrant trouve un logement (tel que visé à l'article 11) dans les plus brefs délais.

Article 11

9

Lorsque l'entreprise de travail intérimaire met un logement à la disposition des travailleurs intérimaires migrants ou met tout en œuvre pour qu'un logement soit trouvé, elle s'engage à ce que la mise à disposition du logement et ledit logement répondent aux différentes réglementations en vigueur.

Pour ce faire, le logement et l'utilisation qui en est faite doivent notamment être en conformité avec les codes régionaux et communaux du logement.

Le règlement d'ordre intérieur du logement mis à disposition peut prévoir des règles concernant entre autres le nettoyage, la gestion des déchets, le respect du repos nocturne, l'installation d'antennes paraboliques, la consommation d'alcool et les frais d'électricité et d'eau.

Article 12

Les frais inhérents à la mise à disposition d'un logement par l'entreprise de travail intérimaire tels que le loyer, les charges,... sont communiqués préalablement au travailleur intérimaire migrant, en tout cas avant que ce dernier ne marque son accord sur le logement proposé.

Il en va de même pour toute augmentation de ces frais.

Les frais inhérents à la mise à disposition d'un logement, ainsi que toute augmentation éventuelle, doivent être réels et raisonnables.

Chapitre V : Accompagnement

Article 13

A la demande d'un travailleur intérimaire migrant, l'entreprise de travail intérimaire peut informer ce dernier sur les différentes possibilités qui lui sont offertes et sur les procédures d'application relatives à des questions telles que :

- l'ouverture d'un compte bancaire ;
- l'affiliation à une mutualité ;
- les coordonnées de médecins, pharmacies, hôpitaux,...

Article 14

L'entreprise de travail intérimaire sera attentive au contexte du pays d'origine du travailleur intérimaire migrant.

A cette fin, l'entreprise de travail intérimaire tiendra compte de ce contexte, à la fois dans ses contacts avec le travailleur intérimaire migrant, avec l'entreprise utilisatrice et avec le personnel de cette dernière.

Article 15

A la demande de l'utilisateur et en collaboration avec ce dernier, une communication relative aux différences de culture sera adressée au personnel de l'entreprise utilisatrice.

@

L'entreprise de travail intérimaire, en collaboration avec l'entreprise utilisatrice, mettra ainsi tout en œuvre pour faciliter l'intégration du travailleur intérimaire migrant, tant auprès de ses collègues qu'au sein de l'environnement professionnel en général.

Chapitre VI : Durée de validité

Article 16

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

Elle entre en vigueur le 3 octobre 2011.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de trois mois *par lettre recommandée.*