

## **Uitzendarbeid: modernisering vanaf 1 september 2013**

### **- *Het kader***

De sector van de uitzendarbeid heeft in de jongste jaren enorm aan belang gewonnen. Een modernisering van de regelgeving drong zich dan ook op. Dit is echter geen sinecure gelet op de economische realiteit die steeds meer flexibiliteit van de bedrijfsleiders vergt, en de nood van de werknemers aan meer zekerheid.

In het regeerakkoord van 1 december 2011 werd opgenomen dat in overleg met de sociale partners maatregelen genomen zouden worden om de kwaliteit en de mogelijkheden van tewerkstelling in de uitzendsector te verbeteren evenals om de reglementering van de uitzendarbeid te vereenvoudigen en te moderniseren.

Op 23 januari 2012 bereikten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (hierna de NAR) een principeakkoord dat werd opgenomen en van commentaar werd voorzien in het Adviesbericht nr. 1807 van de NAR van 27 juli 2012.

Dit akkoord omvatte vier luiken:

- invoering van een nieuw motief voor gebruik van uitzendarbeid: het motief « Instroom »;
- regeling van de opeenvolgende dagcontracten;
- aanpassing van de informatie en controle inzake gebruik van uitzendarbeid;
- gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van de contracten van uitzendarbeid.

Ten slotte werden er op 16 juli 2013 twee regelgevende teksten in het leven geroepen die het mogelijk maken de eerste drie luiken van dit akkoord te realiseren:

- de wet van 26 juni 2013 tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft (B.S., 16 juli 2013);
- ;
- de interprofessionele collectieve overeenkomst nr. 108 betreffende tijdelijke arbeid en uitzendarbeid gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 16 juli 2013 (hierna CAO nr. 108 genoemd). Deze cao vervangt cao nr. 36 en 58: zij neemt sommige bepalingen van CAO nr. 36 en 58 over en vult ze aan met nieuwe bepalingen in verband met de bovengenoemde eerste drie luiken die door de sociale partners werden overeengekomen.

Die bepalingen treden in werking op **1 september 2013**.

De werkzaamheden tot uitvoering van het vierde luik, met name de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel, zijn nog in uitvoering.

### **- *De inhoud***

Hieronder volgt een uiteenzetting over de gerealiseerde veranderingen en degene die nog in uitvoering zijn.

## 1. Invoering van een motief Instroom

De eerste wijziging heeft tot doel uitzendarbeid toe te staan om een vacature bij de gebruiker in te vullen. De tewerkstelling met dit motief zou enerzijds moeten toelaten dat de gebruiker kan zien welke de bekwaamheden van de uitzendkracht zijn en anderzijds de uitzendkracht kennis te laten maken met de werkomgeving van de gebruiker.

Aangezien uitzendarbeid slechts toegelaten is voor motieven die de wet limitatief opsomt, werd deze nieuwe mogelijkheid door de nieuwe wet van 26 juni 2013 uitdrukkelijk ingelast in de wet van 24 juli 1987: « *Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking* ».

De CAO nr. 108 leert ons dat het « *vast in dienst laten nemen* » na de tewerkstelling als uitzendkracht met het motief Instroom doelt op een tewerkstelling met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De bestaande gebruiken die bevestigd worden door een sectorakkoord kunnen evenwel afwijken van het sluiten van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Met betrekking tot de **modaliteiten** van het beroep op dit motief, dient men eveneens naar CAO nr. 108 te verwijzen :

- **De procedure:** alvorens zijn toevlucht te nemen tot het motief Instroom, moet de gebruiker de syndicale afvaardiging informeren en raadplegen omtrent de redenen waarom er op dit motief een beroep wordt gedaan, de betreffende arbeidspost(en) alsook de betreffende functies, die duidelijk moeten worden beschreven.
- **De beperkingen:** er mogen niet meer dan drie pogingen gedaan worden per werkpost van hoogstens 6 maanden per uitzendkracht over een periode die niet langer mag zijn dan 9 maanden in totaal. Elk contract van uitzendarbeid moet een minimumduur hebben van een week en een maximumduur van 6 maanden.

Bovendien wees het advies van de NAR op het belang om de zogenaamde « **carrousel** » te vermijden, zijnde een praktijk die erin bestaat de tewerkstelling van uitzendkrachten met het motief Instroom tot in het oneindige te herhalen zonder dat er ooit een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt aangeboden. Daartoe is het naast de bovengenoemde beperkingen vereist dat de gebruiker aan het uitzendkantoor het aantal pogingen van tewerkstelling meedeelt dat in het kader van Instroom werd gedaan voor de tewerkstelling op dezelfde post. Deze informatie moet worden vermeld in de arbeidsovereenkomst.

Ten slotte voorziet de CAO nr. 108 in een **tewerkstellingsgarantie** voor de uitzendkrachten die tewerkgesteld worden met het motief Instroom. Voor de werknemer die een overeenkomst van onbepaalde duur beëindigd heeft om onmiddellijk kunnen tewerkgesteld te worden als uitzendkracht met het motief Instroom bedraagt de tewerkstellingsgarantie één maand. Voor de andere uitzendkrachten die met hetzelfde motief tewerkgesteld worden, is de gewaarborgde tewerkstelling gelijk aan de minimumduur van de proefperiode zoals dat zal worden voorzien aan het einde van de onderhandelingen over het eenheidsstatuut arbeiders / bedienden. Dit punt zou evenwel op de helling kunnen komen te staan naargelang van de afloop van die onderhandelingen aangezien sommigen spreken over het verdwijnen van de proefperiode.

Het uitzendkantoor die de arbeidsovereenkomst van een uitzendkracht met het motief Instroom voortijdig en zonder dringende reden verbreekt moet aan de uitzendkracht een vervangingsbaan bezorgen wanneer de duur van de gewaarborgde tewerkstelling niet gerealiseerd wordt. Het uitzendkantoor moet aan de uitzendkracht tot aan het einde van de duur van gewaarborgde tewerkstelling een vervangingsbaan verstrekken die hem een identiek loon oplevert met gelijkwaardige arbeidsomstandigheden. Wanneer het uitzendkantoor geen vervangende betrekking aanbiedt aan de uitzendkracht of geen vervangende betrekking tot op het einde van de voorziene termijn, dan moet zij een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat nog verschuldigd is tot op het einde van de tewerkstellingsgarantie.

## **2. Regeling van de opeenvolgende dagcontracten**

De tweede verandering houdt een regeling in voor opeenvolgende dagcontracten.

De wet van 26 juni 2013 geeft de volgende definitie voor die contracten: « *arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker die elk een looptijd van 24 uur niet overschrijden en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort* ».

De sociale partners hebben maatregelen willen treffen om de juridische onzekerheid te verhelpen ten opzichte van uitzendkrachten die te maken kregen met opeenvolgende contracten van zulke korte termijn wanneer dit niet beantwoordde aan de realiteit van de opdracht, waarbij er evenwel moest gewaakt worden geen afbreuk te doen aan de reële flexibilitateitsbehoeften van de gebruikers in specifieke gevallen.

Voortaan zegt de wet dat de gebruiker zijn toevlucht tot dergelijke contracten slechts mag nemen indien hij zijn behoefte aan flexibiliteit kan aantonen.

Volgens CAO nr. 108 moet onder « *nood aan flexibiliteit* » worden verstaan: wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Indien de gebruiker deze nood aan flexibiliteit niet kan aantonen dan zal het uitzendkantoor aan de uitzendkracht die tewerkgesteld werd met opeenvolgende dagcontracten, naast het loon een vergoeding moeten betalen die gelijk is aan het loon dat had moeten worden betaald indien er een contract van uitzendarbeid voor twee weken was afgeslotengewest.

## **3. Aanpassing van de informatie en controle**

Het derde luik van de modernisering van de uitzendarbeid betreft een aanpassing van de informatie en controle van de uitzendarbeid. Dit punt wordt behandeld in CAO nr. 108.

De betreffende bepalingen van deze CAO moeten worden nageleefd door de gebruiker of door het uitzendkantoor voor alle aanvaarde motieven van uitzendwerk (vervanging van een vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk, uitvoering van een uitzonderlijk werk of Instroom).

De informatieverstrekking en de controle verschillen naargelang de gebruiker al dan niet een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging heeft:

a) **Gebruiker met een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging:** de gebruiker zal de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging om de zes maanden globale informatie bezorgen, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties, respectievelijk tijdens de periodes 1 januari tot 30 juni en van 1 juli tot 31 december.

b) **Gebruiker zonder ondernemingsraad of syndicale afvaardiging:** bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging deelt het uitzendbureau maandelijks op elektronische wijze de volgende informatie mee aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten:

- de naam en het adres van de gebruikers, het nummer van het paritair comité waaronder ze ressorteren en hun identificatienummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;
- alle opdrachten, uitgesplitst per motief, met betrekking tot de betrokken periode, met uitzondering van het motief vervanging van een vaste werknemer wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Deze mededeling zal ten laatste op de 20ste dag van de maand worden gedaan. Als die dag een zaterdag, een zondag of een feestdag is dan wordt de mededeling ten laatste op de eerstvolgende werkdag gedaan.

Bovendien kan de Commissie van goede diensten aanvullende informatie vragen aan het uitzendkantoor. Die informatie zal binnen de maand na ontvangst van het verzoek worden verstrekt.

#### **4. Afschaffing van de 48-urenregel**

Volgens de huidige regelgeving moet de overeenkomst van uitzendarbeid uiterlijk binnen de twee werkdagen na de indiensttreding van de werknemer op papier worden gezet.

Aangezien deze praktijk een bron is van rechtsonzekerheid en misbruiken mogelijk maakt, voorzien de sociale partners in de afschaffing van die mogelijkheid in een vierde luik.

De afschaffing van de 48-urenregel zou in twee fases gebeuren: eerst enkel de opeenvolgende dagcontracten van uitzendarbeid en vervolgens een algemene afschaffing van de 48-urenregel voor alle contracten van uitzendarbeid.

De eerste fase zou eind 2014 voltooid moeten zijn.

Wij houden u op de hoogte van de verdere ontwikkelingen in deze aangelegenheid.