



20182210

Opeenvolgende dagcontracten in uitzendarbeid

Praktische handleiding voor de
klant/gebruiker

Nieuwe regelgeving

vanaf 01/10/2018

1

In mei 2017 vroeg de Minister van Werk aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) om een grondige evaluatie te maken van het systeem van de opeenvolgende dagcontracten in uitzendarbeid.

Na lange onderhandelingen werd er in juli 2018 een akkoord bereikt. Dit akkoord diende als basis voor cao nr. 108/2.¹ De datum van inwerkingtreding van deze cao is 01/10/2018.

Eén van de nieuwe afspraken betreft het globaal engagement om over een periode van 2 jaar te komen tot een vermindering met 20% van het aandeel opeenvolgende dagcontracten ten opzichte van het totale aantal uitzendcontracten (zie blz. 6).

Daarnaast werd er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure overeengekomen in hoofde van de bedrijven/gebruikers (zie blz. 8).

Deze brochure heeft tot doel een handleiding te zijn met betrekking tot het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Alle wijzigingen en aanpassingen tov de vorige regelgeving zijn, voor uw gemak, aangeduid in het blauw en worden ingeleid met volgend icoon:



¹ Advies nr. 2.091, 24 juli 2018 en aanpassing van cao nr. 108 - (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2091.pdf>); Collectieve arbeidsovereenkomst tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, 24 juli 2018 ([http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-108-02-\(24-07-2018\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-108-02-(24-07-2018).pdf)).

1. Opeenvolgende dagcontracten vs. gewone dagcontracten

Gewone dagcontracten zijn toegestaan zonder enige procedure of informatieverplichting.

Daarnaast is ook het gebruik van de **opeenvolgende** dagcontracten toegestaan, op voorwaarde dat er een nood aan flexibiliteit kan bewezen worden.

Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid worden gedefinieerd als "de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort."

Het begrip "gewone inactiviteitsdag" verwijst naar inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in één van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die voor elke werknemer individueel geldt.

Voorbeeld 1: Een uitzendkracht werkt deeltijds en zal dinsdag geen prestaties leveren. Een dagcontract op maandag en één op woensdag zal niet aanzien worden als opeenvolgende dagcontracten indien de afdeling waar de uitzendkracht werkt op dinsdag actief is.

Voorbeeld 2: Er wordt in de afdeling waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt nooit gewerkt op donderdag. Dagcontracten op woensdag en vrijdag worden aanzien als opeenvolgende dagcontracten.

2. Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan, maar er moet een nood aan flexibiliteit kunnen bewezen worden

In cao 108 wordt aangegeven dat **opeenvolgende dagcontracten** voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker alleen toegestaan zijn voor zover **de nood aan flexibiliteit** voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten wordt bewezen door die gebruiker.

3. De gebruiker moet de nood aan flexibiliteit bewijzen

De invulling van het begrip 'nood aan flexibiliteit' is ruim.



NEW - In navolging van het akkoord van 24/07/2018 werd het begrip aangepast (zie vet en onderlijnd):

*"De nood aan flexibiliteit **wordt door de gebruiker bewezen voor zover en in de mate dat het werkvolume bij de gebruiker afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.**"²*

Het idee achter deze tekstaanpassing is dat het aantal opeenvolgende dagcontracten *proportioneel* moet zijn ten opzichte van de aangetoonde nood aan flexibiliteit. Een gebruiker kan bijvoorbeeld niet voor al zijn uitzendkrachten opeenvolgende dagcontracten vragen wanneer hij slechts een beperkte nood aan flexibiliteit kan aantonen.

De nood aan flexibiliteit moet volgen uit één van de volgende oorzaken:

- **Wanneer het werkvolume bij de klant-gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren;**

Dit kunnen klimatologische redenen zijn, maar evengoed ook andere externe factoren zoals de zeer wisselende omvang van de vraag van de klanten van de bedrijven en de wisselende omvang van leveringen door leveranciers.

Voorbeeld: De onderneming die de verpakking van bepaalde producten verzorgt, zal deze pas kunnen verpakken wanneer de levering heeft plaatsgevonden.

- **Of wanneer het werkvolume bij de klant-gebruiker sterk fluctueert;**

Dit kan onder meer zijn wanneer de toevoer van werk een wisselend karakter heeft.

² Artikel 33, §3 van cao nr. 108.



Voorbeeld: In de logistieke sector wordt de planning vaak in de namiddag gemaakt voor de daaropvolgende dag. Slechts op dat ogenblik zijn de orders voor de daaropvolgende dag binnen en kan de personeelsplanning gemaakt worden.

- **Of wanneer het werkvolume gekoppeld is aan de aard van de opdracht.**

Bepaalde opdrachten zijn steeds van korte duur en rechtvaardigen daardoor de nood aan flexibiliteit.

Voorbeeld: Voor de opname van een reclamespot is er één dag werk, maar mogelijk wordt er de dag nadien een andere spot opgenomen. De aard van de opdracht rechtvaardigt het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

4. NEW - Een globaal engagement om over een periode van 2 jaar te komen tot een vermindering met 20%



Het engagement, opgenomen in het akkoord van 24/07/2018, is **de verantwoordelijkheid van elk bedrijf** en uit zich in verschillende maatregelen³:

1° Eerst en vooral is het de bedoeling om vanaf 2018 te komen tot een **aanzienlijke vermindering** van het aandeel opeenvolgende dagcontracten ten opzichte van het totale aantal uitzendcontracten. Daartoe wordt een macro-economische vermindering van dit aandeel met 20% vooropgesteld, gespreid over 2 jaar in 2018 en 2019.

De verwezenlijking van deze doelstelling zal gemeten worden via de door de RSZ aangeleverde trimestriële gegevens. Het referentejaar (beoordelingsjaar) wordt het jaar 2016. Zodra de cijfers met betrekking tot de jaren 2018 en 2019 beschikbaar zijn, volgt de beoordeling van het naleven van dit engagement.

Indien uit deze beoordeling zou blijken dat de doelstelling niet werd behaald, dan engageren de sociale partners zich om dwingender maatregelen af te spreken.

Nadien wordt er om de 2 jaar een evaluatie gehouden.

In de evaluatie zal er geen rekening gehouden worden met uitzendkrachten die zelf expliciet naar opeenvolgende dagcontracten vragen zoals inspringende gepensioneerden of studenten, bijverdieners die alleen in het weekend werken, ... Het is best om deze vragen schriftelijk te laten stellen en te bewaren, teneinde te beschikken over een afdoende bewijs.

2° Daarnaast zal ook het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten bestreden worden via een **oproep** aan alle actoren om de engagementen en procedures, voorzien in cao nr. 108, strikt na te leven. De haalbaarheid van een vermindering moet steeds op ondernemingsvlak worden bekeken, rekening houdend met de specifieke bedrijfsactiviteit en moet worden afgestemd met de vakbondsafvaardiging, indien aanwezig.

³ Advies nr. 2.091, 24 juli 2018, cao nr. 108 - Artikel 40 - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2091.pdf>)



3° Er werd ook overeengekomen dat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten een **uitzondering** omwille van economische redenen moet blijven en dus **geen businessmodel op zich mag zijn**.

5. NEW - Om opeenvolgende dagcontracten te kunnen gebruiken is er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure die de gebruiker en zijn uitzendbureau moeten respecteren



Er wordt in dit kader een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure ingevoerd die verschillend is, naargelang er al dan niet een ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) bij de gebruiker aanwezig is:

INDIEN ER EEN ONDERNEMINGSRAAD OF VAKBONDSAFVAARDIGING BESTAAT BIJ DE GEBRUIKER:

1. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, wordt elk **semester** door de gebruiker geïnformeerd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Er zal dus één keer bij het begin van elk semester de volgende informatie van het afgelopen semester ter beschikking worden gesteld, ongeacht de concrete datum van het sociaal overleg in de onderneming van de gebruiker:

- Het aantal opeenvolgende dagcontracten in voorgaand semester.
- Het aantal uitzendkrachten dat in voorgaand semester met opeenvolgende dagcontracten werd tewerkgesteld.

- Een aantal belangrijke aandachtspunten waarmee klant-gebruikers rekening dienen te houden:

Het bewijs omtrent de nood aan flexibiliteit dat de gebruiker moet leveren, moet voortaan **statistisch onderbouwd** zijn en kan aangevuld worden met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Dit betekent dat elke gebruiker die een beroep doet op opeenvolgende dagcontracten bij het begin van elk semester aan de hand van alle mogelijke bewijsmiddelen motivatie/bewijs moet voorzien voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten tijdens het afgelopen semester. Voor de sanctie (2 weken loon) zie blz. 14 van deze brochure.



Deze motivatie moet:

- de **oorzaak** van de nood aan flexibiliteit bevatten, die met alle mogelijke bewijsmiddelen kan aangetoond worden aangezien het een feitenkwestie betreft,
- ook een **statistische onderbouw** bevatten van de omstandigheden waarom het gebruik van opeenvolgende dagcontracten noodzakelijk geacht wordt, eventueel aangevuld met elementen die aantonen dat er alternatieven voor opeenvolgende dagcontracten onderzocht werden;
 - o met statistische onderbouw wordt om het even welke relevante statistiek bedoeld zoals bijv. een beknopt overzicht van de bestellingen, een overzicht van het aantal klanten, een overzicht van de leveringen, een overzicht van de inkomende goederen van leveranciers, ...
- tijdig voorzien worden zodat de gebruiker zijn ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging semestrieel kan informeren.

!Opgelet: een uitzendbureau heeft in deze noch de verplichting, noch de bevoegdheid om hierover een oordeel te vellen

- Op uitdrukkelijk verzoek van de vakbonden in de onderneming worden deze ook geïnformeerd over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten:
 - o 2-15 / semester
 - o 16-30 / semester
 - o 31-45 / semester
 - o +45 / semester
- Deze info blijft steeds collectief en niet nominatief. De gebruiker kan hiervoor gebruik maken van het niet-verplichte modelformulier (zie bijlage achteraan de brochure). Indien de gebruiker echter gebruik maakt van een bedrijfseigen systeem van informatieverstrekking, moeten minstens de rubrieken worden weergegeven die zijn opgenomen in het modelformulier.

!Opgelet: een uitzendbureau heeft in deze noch de verplichting, noch de bevoegdheid om hierover een oordeel te vellen!

- Op basis van de semestriële informatie én samenvallend met één van de twee semestriële infomomenten volgt er in de ondernemingsraad of in de vakbondsafvaardiging van de gebruiker een **jaarlijkse raadpleging**, zoals dit ook reeds voorheen het geval was, over enerzijds het gebruik van opeenvolgende dagcontracten en anderzijds de motivatie om er blijvend gebruik van te maken.

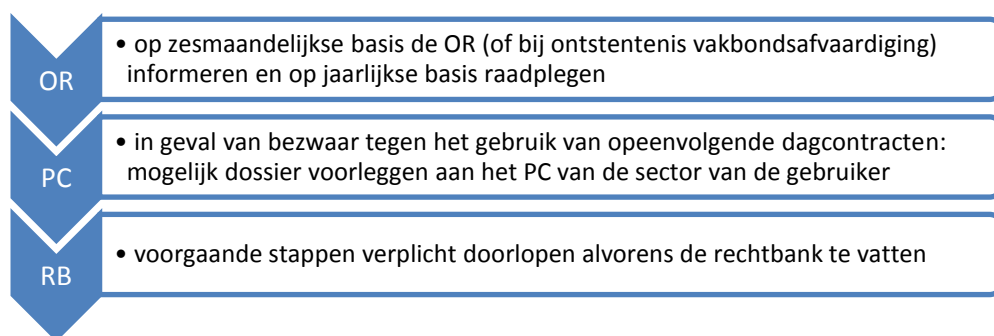
!OPGELET: overgangmaatregel: gezien het akkoord van de Nationale Arbeidsraad ingaat op 01/10/2018, zal de informatieverstrekking van januari 2019 uitzonderlijk slechts één trimester betreffen, met name van 01/10 tot 31/12/2018 (i.e. Q4 van 2018).

- Indien er bezwaren tegen het gebruik van **opeenvolgende** dagcontracten worden gemaakt in de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging), kan een individueel dossier aanhangig worden gemaakt op het niveau van het **paritair comité (verzoeningsbureau) van de sector waartoe de onderneming van de klant-gebruiker behoort**.

De bezwaren geformuleerd door de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) dienen te gaan over het bewijs van de nood aan flexibiliteit. Het Paritair Comité kan zich alleen uitspreken over individuele dossiers en mag alleen interpretaties geven in overeenstemming met het kader dat werd opgelegd door de cao gesloten in de NAR. De Paritaire Comités kunnen dus niet raken aan het principe dat (opeenvolgende) dagcontracten toegelaten zijn. Ze mogen geen bijkomende beperkingen opleggen of andere punten doorvoeren met een algemene draagwijdte.

Voorbeeld: Een PC kan bijvoorbeeld niet stellen dat er maximaal 5 opeenvolgende dagcontracten toegestaan zijn.

- De voornoemde overlegprocedure moet worden gevolgd vooraleer men zich tot de **rechtbank (RB)** kan wenden.



INDIEN ER GEEN ONDERNEMINGSRAAD OF VAKBONDSAFVAARDIGING BESTAAT BIJ DE GEBRUIKER:



1. In cao nr. 108/2 wordt bepaald dat dezelfde informatie als voor gebruikers met een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging (zie hierboven), voor elke betrokken gebruiker eveneens semestrieel door het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten ter beschikking wordt gesteld van de vakbonden.⁴ Daartoe bezorgt elk uitzendkantoor de nodige informatie aan het Sociaal Fonds:

- Het aantal opeenvolgende dagcontracten in voorgaand semester
- Het aantal uitzendkrachten dat in voorgaand semester met een opeenvolgend dagcontract werd tewerkgesteld.

Deze rapportering zal door de uitzendkantoren naar het Sociaal Fonds gebeuren uiterlijk op de volgende tijdstippen :

- 1^e semester : 31/07
- 2^e semester (en Q4 2018) : 31/01

Het model waarmee uitzendkantoren bovenstaande informatie aan het Sociaal Fonds bezorgen, kan u aantreffen als bijlage.

Daarnaast dient de klant-gebruiker een document op te stellen m.b.t. de oorzaken van de nood aan flexibiliteit, de statistische onderbouw en eventueel het onderzoek dat aantoont dat er geen andere oplossing is dan te werken met opeenvolgende dagcontracten.

Dit betekent dat elke gebruiker die een beroep doet op opeenvolgende dagcontracten bij het begin van elk semester een **document** moet maken over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten tijdens het afgelopen semester. Voor de sanctie (2 weken loon) zie blz. 14 van deze brochure.

⁴ Artikel 36 van cao nr. 108.



Dit document/bewijsstuk moet:

- de **oorzaak** van de nood aan flexibiliteit bevatten, die met alle mogelijke bewijsmiddelen kan aangetoond worden aangezien het een feitenkwestie betreft,
- ook een **statistische onderbouw** bevatten van de omstandigheden waarom het gebruik van opeenvolgende dagcontracten noodzakelijk geacht wordt, eventueel aangevuld met elementen die aantonen dat er alternatieven voor opeenvolgende dagcontracten onderzocht werden;
 - met statistische onderbouw wordt om het even welke relevante statistiek bedoeld zoals bijv. een beknopt overzicht van de bestellingen, een overzicht van het aantal klanten, een overzicht van de leveringen, een overzicht van de inkomende goederen van leveranciers, ...
- tijdig opgemaakt worden zodat het, in geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, klaarligt om het **onmiddellijk** te kunnen bezorgen via het uitzendbedrijf aan de Commissie van Goede Diensten van de uitzendsector.

!Opgelet: een uitzendbureau heeft in deze noch de verplichting, noch de bevoegdheid om hierover een oordeel te vellen

- Eveneens via de Commissie van Goede Diensten kunnen de vakbonden op uitdrukkelijk verzoek ook vragen om geïnformeerd te worden over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten in een bepaalde onderneming:
 - 2-15 / semester
 - 16-30 / semester
 - 31-45 / semester
 - +45 / semester

Deze info blijft steeds collectief en niet nominatief.

Praktisch zal de Commissie van Goede Diensten deze informatie opvragen bij het uitzendkantoor, dat op zijn beurt de vraag stelt aan de klant-gebruiker. De gebruiker kan hiervoor gebruik maken van het niet-verplichte modelformulier (zie bijlage achteraan de

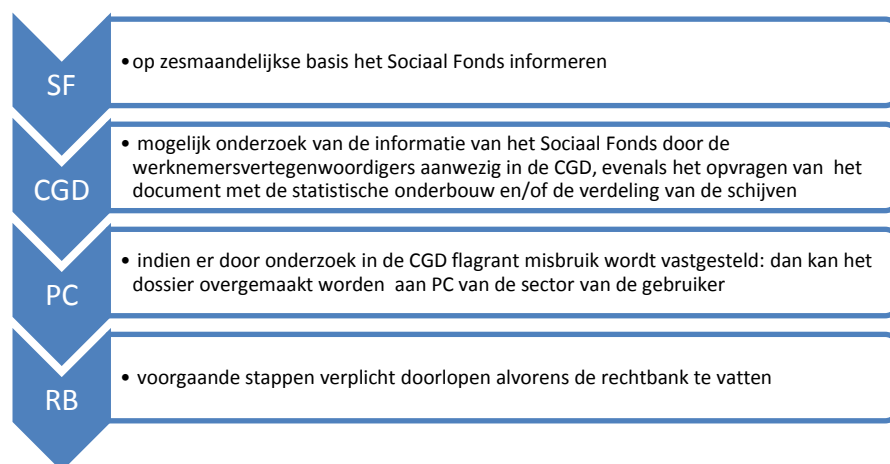
brochure). Indien de gebruiker echter een bedrijfseigen systeem van informatieverstrekking heeft, moeten minstens de rubrieken worden weergegeven die zijn opgenomen in het modelformulier.

!OPGELET: overgangmaatregel: gezien het akkoord van de Nationale Arbeidsraad ingaat op 01/10/2018, zal de informatieverstrekking van januari 2019 uitzonderlijk slechts één trimester betreffen, met name van 01/10 tot 31/12/2018 (i.e. Q4 van 2018).

- Indien uit het onderzoek van een individueel dossier op het niveau van **de Commissie van Goede Diensten** (CGD) zou blijken dat men zich bevindt in een situatie van flagrant misbruik, kan dit individuele dossier voorgelegd worden aan het **paritair comité (verzoeningsbureau) van de sector waartoe de klant-gebruiker behoort**, alwaar men poogt een compromis te vinden.

Hierbij wensen wij in herinnering te brengen dat het op het niveau van de Commissie van Goede Diensten wel degelijk aan de gebruiker is om uitleg te verschaffen aan het uitzendkantoor. Het is niet de rol van het uitzendkantoor om hierover zelf verantwoording af te leggen in de plaats van de klant. De motivatie voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten is de verantwoordelijkheid van de klant. De rol van het uitzendbedrijf is hier hoogstens om de informatie van de klant door te geven aan de Commissie van Goede Diensten.

- De voornoemde overlegprocedure moet eveneens worden gevolgd vooraleer men zich tot de **rechtbank** (RB) kan wenden.



6. Sanctie

Aan de sanctie werd niets gewijzigd. Ter herinnering, wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen in het kader van de hierboven vermelde informatie en raadplegingsprocedure, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht, bovenop het loon, een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten betaald worden indien er een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Afhankelijk van het feit of er al dan niet een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is bij de gebruiker, zal de getrapte procedure doorlopen moeten worden alvorens uiteindelijk een rechter deze sanctie kan uitspreken.

Wanneer de betwistingsprocedure volledig doorlopen werd en in laatste instantie de rechter van oordeel is dat de onderneming geen nood aan flexibiliteit had, is een vergoeding van 2 weken loon verschuldigd aan de uitzendkracht (de uitzendkracht of zijn vakbond kan dit niet eerder opeisen). Dit is een vergoeding per uitzendkracht en niet per contract.

7. De paritaire comités van de sectoren hebben slechts een beperkte bevoegdheid

De paritaire comités van de sectoren kunnen verduidelijkingen verstrekken of eigen modaliteiten vaststellen met betrekking tot de informatie-, raadplegings- en betwistingsprocedures.

Aan het principe van de toelaatbaarheid van opeenvolgende dagcontracten kan op het niveau van de sectoren geenszins geraakt worden, evenmin als aan de invulling van het begrip 'nood aan flexibiliteit'.

Sectoren kunnen geen cao's sluiten die ingaan tegen het kader dat vastgelegd werd in de wet en de cao van de NAR (hogere rechtsbronnen). Sectoren kunnen ook geen bijkomende beperkingen opleggen zoals bijvoorbeeld het opleggen van een maximaal aantal opeenvolgende dagcontracten.

8. NEW - Binnen de Nationale Arbeidsraad zal er een tweejaarlijkse evaluatie plaatsvinden



Zoals hoger aangekondigd zal er binnen de Nationale Arbeidsraad een **tweejaarlijkse evaluatie** plaatsvinden van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Deze evaluatie zal gebeuren op basis van onder meer de trimestriële schriftelijke rapportering van de RSZ-gegevens.

9. NEW - Rol Inspectie Toezicht Sociale Wetten



De inspectie zal de volgende formele punten controleren en indien nodig sanctioneren:

- of de verplichte informatie verstrekt werd;
- of de jaarlijkse bespreking met de werknemersvertegenwoordigers georganiseerd werd.

Het is daarentegen **niet** de rol van de inspectie om een oordeel te vellen over de nood aan flexibiliteit op zich. Hun rol verandert derhalve niet ten opzichte van het verleden.

10. NEW - Checklist

Hier kan u de lijst vinden van de zaken die de gebruiker **vanaf 01/10/2018** zal moeten naleven:



- ✓ Gebruiker zal:
 - De nood aan flexibiliteit statistisch moeten onderbouwen;
 - Desgevallend moeten aantonen dat hij alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten;

- ✓ Jaarlijkse raadpleging en semestriële informatie:
 - tijdig meedelen;
 - gebruik maken van modelformulier OF minstens dezelfde rubrieken van informatie meedelen, als men een bedrijfseigen systeem gebruikt;



Bijlage

Indicatief modelformulier opeenvolgende dagcontracten per schijf (uitvoering art. 34, §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108)

Naam onderneming (gebruiker):
Paritair comité(s):

Ondernemingsnummer:

Periode (semester):

Naam uitzendkantoor:

Erkenningsnummer:

Aantal uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten (ODC)

2 tot 15 ODC :

16 tot 30 ODC:

31 tot 45 ODC:

Meer dan 45 ODC:

In voorkomend geval:

Naam uitzendkantoor 2:

Erkenningsnummer:

Aantal uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten (ODC)

2 tot 15 ODC :

16 tot 30 ODC:

31 tot 45 ODC:

Meer dan 45 ODC:

(...)