



Opeenvolgende dagcontracten

INTRODUCTIE

In 2013 kreeg de uitzendwetgeving een nieuw jasje, waarbij het motief instroom zijn intrede deed en het sluiten van opeenvolgende dagcontracten aan striktere regels diende te voldoen. Nu, 5 jaar later, werden de voorziene maatregelen omtrent opeenvolgende dagcontracten geëvalueerd en bijgesteld na lange onderhandelingen tussen de sociale partners.

Het resultaat van deze onderhandelingen, namelijk cao 108/2, leest u hieronder.

BEGRIIP OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN

Aan het begrip opeenvolgende dagcontracten werd niets gewijzigd. **Opeenvolgende dagcontracten** zijn nog steeds contracten met een looptijd van maximum 24u die elkaar opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of een gewone inactiviteitsdag die binnen de onderneming gelden voor de categorie waartoe de uitzendkracht behoort.

Bv. wordt er nooit op donderdag gewerkt in het bedrijf, dan zal een dagcontract op woensdag, gevolgd door een dagcontract op vrijdag beschouwd worden als 2 opeenvolgende dagcontracten.

ENGAGEMENT TOT VERMINDERING MET 20%

In cao 108/2 werd het engagement geformuleerd om over een periode van 2 jaar (m.n. 2018-2019) te komen tot een vermindering met 20% van het aantal dagcontracten ten opzichte van het referentiejaar 2016.

Het betreft hier een globaal engagement, waarbij zowel uitzendbureaus, gebruikers als werknemersvertegenwoordigers worden aangespoord dit te helpen waarmaken.

Om de naleving van het engagement van de sociale partners te beoordelen wordt voorzien in een trimestriële schriftelijke rapportering van de RSZ-gegevens aan de Nationale Arbeidsraad.

NOOD AAN FLEXIBILITEIT

Opeenvolgende dagcontracten worden enkel toegestaan als de gebruiker de **nood aan flexibiliteit** kan aantonen.

De nood aan flexibiliteit wordt door de gebruiker bewezen **voor zover en in de mate dat** 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.

Daar waar het onder de oorspronkelijke versie van cao 108 mogelijk was om een loutere nood aan flexibiliteit aan te tonen, zal nu ook moeten aangetoond worden dat het aantal opeenvolgende dagcontracten in verhouding staat tot die nood aan flexibiliteit.

INFORMATIE EN CONTROLE

De sociale partners hebben ook een akkoord bereikt omtrent de verstrenging van de **verplichtingen van gebruikers en uitzendkantoren inzake informatieverstrekking** en controle van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.



De regels verschillen naargelang de gebruiker al dan niet over een ondernemingsraad en/of een vakbondsafvaardiging beschikt:

1/ De gebruiker beschikt over een ondernemingsraad en/of een vakbondsafvaardiging

De gebruiker zal de ondernemingsraad, en bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging bij het begin van ieder semester gedetailleerde informatie moeten bezorgen over:

- het aantal opeenvolgende dagcontracten in het voorgaande semester
- het aantal uitzendkrachten in het voorgaande semester tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten

Bovendien zal de gebruiker op gedetailleerde wijze het bewijs moeten leveren van de nood aan flexibiliteit.

Daarnaast moet de gebruiker de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, jaarlijks (samenvallend met een van de twee semestriële informatiemomenten) raadplegen over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid en de motivatie om blijvend gebruik te maken van dergelijke contracten.

Indien de werknemersvertegenwoordigers daar uitdrukkelijk om verzoeken, zal de gebruiker ook informatie moeten geven over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten.

Het spreekt voor zich dat bovenstaande informatie collectief en niet nominatief wordt aangeleverd.

2/ De gebruiker heeft **geen** ondernemingsraad noch vakbondsafvaardiging

Het uitzendbureau bezorgt eenzelfde informatie op semestriële basis voor elke betrokken gebruiker aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten, dat deze informatie ter beschikking stelt van de vakbonden.

MISBRUIK

Bij bezwaren of vaststelling van misbruik moet nog steeds een bepaalde escalatieprocedure gevolgd worden door de werknemersvertegenwoordigers vooraleer beroep kan ingesteld worden bij de rechtbank.

Een rechtbank kan, wanneer zij oordeelt dat de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen, de betrokken uitzendkracht een vergoeding toekennen van 2 weken loon, te betalen door de werkgever, nl. het uitzendkantoor, die deze som zal doorrekenen aan de gebruiker.

Inspectiediensten kunnen bovendien nagaan of bovenvernoemde informatieverplichtingen en de jaarlijkse bespreking effectief zijn nageleefd en waar nodig sanctioneren.

INWERKINGTREDING

Cao 108/2 treedt in werking op 1 oktober 2018. Gelet op deze inwerkingtredingsdatum zal de eerste informatieverstrekking van januari 2019 uitzonderlijk slechts één trimester betreffen, met name van 1 oktober tot en met 31 december 2018.
