

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 108 VAN 16 JULI 2013 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE ARBEID EN DE UITZENDARBEID, GEWIJZIGD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 108/2 VAN 24 JULI 2018 EN NR. 108/3 VAN 29 NOVEMBER 2022**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

Overwegende dat het regeerakkoord van 1 december 2011 bepaalt dat in overleg met de sociale gesprekspartners maatregelen genomen zullen worden om de kwaliteit en de jobkansen in de uitzendsector te verbeteren;

Gelet op het akkoord dat de sociale gesprekspartners op 23 januari 2012 in de Nationale Arbeidsraad hebben gesloten en overwegende dat aan dat akkoord effectief uitvoering moet worden gegeven, met name door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst;

Gelet op advies nr. 1.807 van 17 juli 2012 betreffende de uitzendarbeid;

Overwegende dat de toepasselijke cao-bepalingen inzake uitzendarbeid gemoderniseerd en geharmoniseerd moeten worden, met behoud van rechtszekerheid voor de betrokken werknemers;

Overwegende dat de daaruit voortvloeiende wijzigingen in principe kunnen gebeuren in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 58 bis van 25 juni 1997 en nr. 58 ter van 19 december 2001;

Overwegende dat de bepalingen van die overeenkomst grondig herschikt zouden moeten worden;

Overwegende dat bij een harmonisatie van de cao-instrumenten gezorgd moet worden voor samenhang tussen en coördinatie van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten;

Overwegende dat het bijgevolg voor de leesbaarheid verkieslijk is een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en over te gaan tot de opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 septies van 5 juni 1984, nr. 36 octies van 5 maart 1985, nr. 36 decies van 4 maart 1986, nr. 36 terdecies van 16 oktober 2000, nr. 36 quaterdecies van 19 december 2001 en nr. 36 quindecies van 19 juli 2004, alsook van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 58 bis van 25 juni 1997 en nr. 58 ter van 19 december 2001;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

op 16 juli 2013 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

### Artikel 1

- § 1. Deze overeenkomst regelt de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid in de volgende gevallen:
- vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd;
  - tijdelijke vermeerdering van werk;
  - uitvoering van een uitzonderlijk werk;
  - staking of lock-out bij de gebruiker, bedoeld door de bepalingen van de hoofdstukken II en III van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.
- § 2. Deze overeenkomst regelt de na te leven informatieverstrekking en controle wanneer de activiteit wordt uitgeoefend in het kader van een overeenkomst voor uitzendarbeid voor de vervanging van een vaste werknemer, bij tijdelijke vermeerdering van werk, voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk of in geval van instroom.
- § 3. Deze overeenkomst stelt ook de modaliteiten vast van de uitzendarbeid onder het motief instroom en de na te leven procedure en modaliteiten wat de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid betreft.

### Commentaar

Deze overeenkomst neemt bepalingen over eensdeels van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 en anderdeels van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58, en vult ze aan met nieuwe bepalingen over de informatieverstrekking en de controle, het motief instroom en de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

## HOOFDSTUK II - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID

### Afdeling I - Definities

#### Artikel 2

- § 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze overeenkomst is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.
- § 2. Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:
- 1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;
  - 2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd:
    - door ontslag met een opzeggingstermijn;
    - door ontslag om dringende reden;
  - 3° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders werd beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden.

## Afdeling II - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd

### Artikel 3

- § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.
- § 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.
- § 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders werd beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van drie maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximaal drie maanden zijn echter mogelijk.

### Artikel 4

- § 1. De onder artikel 3, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 3, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum drie maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. De onder artikel 3, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 3, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de werkgever de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijnningenieur op de hoogte brengen.

- § 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de representatieve werknemersorganisaties die in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn.

Bij instemming van de organisaties waarvan sprake in het vorige lid of bij ontstentenis van een antwoord binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag ervan, kan de werkgever overgaan tot de vervanging van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd, op voorwaarde dat hij de in § 2 bedoelde ambtenaar ervan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de instemming, hetzij na verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties waarvan sprake in het eerste lid van deze paragraaf, medege-deeld binnen zeven dagen die volgen op die van de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan een gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen nadat die ambtenaar van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

- § 4. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd werd wegens het overlijden van de werknemer, wegens akkoord van de partijen om zonder opzeggingstermijn aan de overeenkomst een einde te maken of wegens het ontslag van een werknemer om dringende reden, de werkgever voorlopig overgaan tot de vervanging van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op het ogenblik dat de aanvraag werd gedaan tot de representatieve werknemersorganisaties waarvan sprake in het eerste lid van de vorige paragraaf.

Ingeval de werkgever met toepassing van dit artikel geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst werd genomen.

#### Commentaar

Indien het gaat om de vervanging van een werknemer in een onderneming die ressorteert onder een gemengd paritair comité, spreekt het vanzelf dat de voorafgaande instemming van de representatieve werknemersorganisaties gevraagd moet worden aan de organisaties van de beroepscategorie waartoe de betrokken werknemer behoort (arbeider of bediende).

#### Afdeling III - Tijdelijke vermeerdering van werk

##### Artikel 5

- § 1. Bij tijdelijke vermeerdering van werk is tijdelijke arbeid toegelaten met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de werkgever de bij artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De werkgever moet in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden evenals de periode gedurende welke de tijdelijke arbeid zal worden uitgeoefend. Bovendien mag de aanvraag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand; ze is telkens hernieuwbaar.

- § 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert. Bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité of indien het bestaande paritair comité niet werkt, moet de werkgever vooraf de instemming vragen van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad.

Bij instemming van de organisaties waarvan sprake in het vorige lid of bij ontstentenis van een antwoord binnen een termijn van zeven dagen die volgen op de aanvraag, kan de werkgever een beroep doen op tijdelijke arbeid, op voorwaarde dat hij de in artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengt binnen een termijn van drie werkdagen die aanvangt hetzij vanaf de ontvangst van de instemming, hetzij na verloop van de termijn van zeven dagen.

In geval van onenigheid tussen de organisaties waarvan sprake in het eerste lid van deze paragraaf, medege-deeld binnen zeven dagen die volgen op de aanvraag, verwittigt de werkgever binnen een termijn van drie werkdagen de in artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar met het verzoek de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Bij mislukking van de verzoening vraagt de werkgever het advies van die ambtenaar. Het advies van die ambtenaar bindt de betrokken partijen.

Bij gebrek aan een gunstig advies binnen een termijn van zeven dagen nadat die ambtenaar van de onenigheid tussen de organisaties verwittigd werd, mag de werkgever geen beroep doen op tijdelijke arbeid.

- § 3. Wanneer er geen vakbondsafvaardiging is, mag de werkgever, niettegenstaande de bepalingen van het eerste en het derde tot en met het vijfde lid van de vorige paragraaf, voorlopig een beroep doen op de tijdelijke arbeid gedurende een periode van ten hoogste vijftien dagen, die aanvangt op de dag van de aanvraag aan de representatieve werknemersorganisaties waarvan sprake in het eerste lid van dezelfde paragraaf.

Indien er in de loop van eenzelfde kalenderjaar meerdere aanvragen zijn, is deze bepaling enkel van toepassing voor de eerste aanvraag die voor een technische eenheid en voor een bepaalde categorie werknemers wordt gedaan.

Ingeval de werkgever met toepassing van dit artikel geen beroep mag doen op tijdelijke arbeid, moet hij deze voorlopige tewerkstelling onmiddellijk stopzetten, onverminderd het recht van de werknemer op het bedrag van het loon dat verschuldigd blijft tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst werd genomen.

- § 4. In geval van tewerkstelling in het buitenland dient dezelfde procedure te worden gevolgd als voor de tewerkstelling in het binnenland, met uitzondering evenwel van de in § 1, tweede lid bedoelde termijn van één maand, die overschreden mag worden.

Gedurende de periode van tewerkstelling in het buitenland is de tijdelijke werknemer onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

#### Afdeling IV - Uitvoering van een uitzonderlijk werk

##### Artikel 6

- § 1. Voor zover het gaat om werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de werkgever wordt als uitzonderlijk werk beschouwd:

- 1° de werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertaling, verhuizingen;
- 2° het lossen van vrachtwagens, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardiging van de onderneming die een beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar akkoord heeft betuigd;
- 3° secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;
- 4° werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen, op voorwaarde dat de Belgische representatieve werknemersorganisaties vooraf toelating hebben verleend;
- 5° werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;
- 6° werkzaamheden bedoeld bij artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- 7° de werken van inventarissen en balansen: de duur van de uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.

- § 2. Deze werkzaamheden mogen een periode van drie maanden niet overschrijden.

- § 3. In het geval bedoeld in § 1, 5° verwittigt de werkgever ten minste 24 uur vooraf de ambtenaar bedoeld bij het koninklijk besluit van 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet.

De werkgever mag deze werkzaamheden niet door werknemers laten uitvoeren zonder vooraf een beroep te hebben gedaan op de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de werkgever gevestigd is.

De werkgever bedoeld in het eerste en tweede lid van deze paragraaf is de gebruiker in geval van een beroep op uitzendarbeid.

Daarenboven wordt de voorafgaande instemming gevraagd van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis daarvan, van de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waaronder de onderneming die een beroep doet op tijdelijke arbeid ressorteert. In geval van onenigheid binnen de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegde paritair comité.

### HOOFDSTUK III - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID IN HET KADER VAN UITZENDARBEID

#### Afdeling I - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd

##### Artikel 7

- § 1. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlenging met een duur van zes maanden is mogelijk.
- § 2. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlenging met een duur van zes maanden is mogelijk.
- § 3. Bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders werd beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, is de duur van de vervanging beperkt tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst. Verlengingen met een totale duur van maximaal zes maanden zijn echter mogelijk.
- § 4. De bepalingen van deze afdeling kunnen niet toegepast worden op de uitzendarbeid voor de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf.

##### Commentaar

De mogelijkheid om de duur van de uitzendarbeid van zes maanden te verlengen met zes maanden is ingegeven door de bekommernis eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van zes maanden tewerkstelling. Op deze manier wordt immers vermeden dat na zes maanden tewerkstelling uitzendarbeid voortgezet wordt met een andere uitzendkracht.

##### Artikel 8

- § 1. De onder artikel 7, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en verlengingen van de vervanging kunnen enkel gebeuren onder de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

De onder artikel 7, § 3 bedoelde vervanging is niet onderworpen aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten. De verlenging met maximum zes maanden is echter onderworpen aan de hierna vermelde voorwaarden en modaliteiten.

- § 2. De onder artikel 7, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en verlengingen van de vervanging en de onder artikel 7, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging kunnen maar gebeuren met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering of, in voorkomend geval, de bevoegde mijningenieur op de hoogte brengen.
- § 3. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kunnen de onder artikel 7, §§ 1 en 2 bedoelde vervangingen en de onder artikel 7, § 3 bedoelde verlenging van de vervanging maar gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker, het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert en zijn identificatienummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen op elektronische wijze meedeelt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Deze mededeling gebeurt uiterlijk op de 20e van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen. Als die datum op een zaterdag, een zondag of een feestdag valt, gebeurt de mededeling uiterlijk op de eerstvolgende werkdag.

Daarenboven dient het uitzendbureau, op het ogenblik dat de vervangingen of de verlenging van de vervanging conform het eerste lid van deze paragraaf vijf maanden bereiken, en voor zover deze zes maanden zouden overschrijden, uiterlijk op de 20e van de kalendermaand volgend op deze periode van vijf maanden een tweede mededeling te verrichten aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. Deze mededeling verwijst uitdrukkelijk naar de eerste mededeling en vermeldt opnieuw de naam, het adres en het nummer van het paritair comité van de gebruiker.

Onverminderd artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers dient de gebruiker de in het eerste en derde lid vermelde mededeling te doen indien een schriftelijke overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker erin voorziet.

De gebruiker dient eveneens de naam van het betrokken uitzendbureau mee te delen.

- § 4. De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikers, in het kader van de bepalingen van § 3, dienen binnen zeven kalenderdagen op een geïndividualiseerde wijze te worden meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties die in de raad van beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid zitting hebben.
- § 5. Verder kan de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 6. Op schriftelijk verzoek van een of meer representatieve werknemersorganisaties, genoemd in § 4 van dit artikel, dient de termijn gedurende welke de gebruiker een beroep wenst te doen op uitzendarbeid, te worden ingekort.

In het kader van de mededeling verricht conform § 3, eerste en tweede lid van dit artikel, mag, behoudens andersluidende beslissing van het Paritair comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, de termijn niet beneden de drie maanden dalen. In dit geval wordt het verzoek gericht tot het betrokken uitzendbureau, binnen zes weken na het tijdstip waarop de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties de door het Fonds meegedeelde gegevens hebben ontvangen. Het uitzendbureau brengt het verzoek onmiddellijk ter kennis van de gebruiker, die er gevolg dient aan te geven binnen zeven dagen na het ogenblik van de verzending van het verzoek aan het uitzendbureau.

In het kader van de mededeling verricht conform § 3, derde lid van dit artikel, kunnen de representatieve werknemersorganisaties zich verzetten tegen een verder beroep op uitzendarbeid na zes maanden. Dit verzet dient te gebeuren bij het betrokken uitzendbureau dat het verzet onmiddellijk ter kennis brengt van de gebruiker, die de tewerkstelling binnen zeven dagen na deze kennisgeving dient stop te zetten.

§ 7. In geval van tewerkstelling in het buitenland deelt het uitzendbureau aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten de naam en het adres van de gebruiker mee alsook de sector waarin de gebruiker zijn activiteiten uitoefent. Deze mededeling gebeurt uiterlijk aan het eind van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen.

De aan het Fonds meegedeelde namen van de gebruikers dienen binnen zes weken na het einde van elke kalendermaand op een geïndividualiseerde wijze te worden meegedeeld aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties die in de raad van beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid zitting hebben.

Op verzoek van de Commissie van goede diensten zal aan die Commissie aanvullende informatie worden verstrekt overeenkomstig de bepalingen van § 5 van dit artikel.

Gedurende de periodes van tewerkstelling in het buitenland is de uitzendkracht onderworpen aan het algemeen stelsel van de sociale zekerheid of aan het stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

§ 8. Indien het beroep op uitzendarbeid de krachtens § 6 verkorte termijnen overschrijdt, moet de procedure bedoeld bij artikel 4, § 3 van deze overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 4 bedoelde werkgever de gebruiker.

### Commentaar

Voor de toepassing van § 3 van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en deze alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

## Afdeling II - Tijdelijke vermeerdering van werk

### Artikel 9

De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties vinden dat het beroep op uitzendarbeid omwille van het wettelijk kader en de reglementering zoals onder meer voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, een passend antwoord lijkt voor de tijdelijke vermeerdering van werk.

De ondertekenende representatieve werknemersorganisaties beseffen terdege dat de vakbondsafvaardiging een belangrijke rol is toebedeeld in het kader van de procedure inzake uitzendarbeid in geval van tijdelijke vermeerdering van werk.

Daarom verbinden de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties er zich toe er bij de vakbondsafvaardigingen op aan te dringen een eventueel verzet tegen de tewerkstelling van uitzendkrachten in geval van tijdelijke vermeerdering van werk te herevalueren.

### Artikel 10

§ 1. Bij tijdelijke vermeerdering van werk is uitzendarbeid toegelaten met de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de gebruiker de bij artikel 4, § 2 bedoelde ambtenaar daarvan op de hoogte brengen.

De gebruiker moet in zijn aanvraag het aantal betrokken uitzendkrachten vermelden evenals de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

De aanvraag mag een periode van meer dan één kalendermaand bestrijken; ze is telkens hernieuwbaar.



De instemming van de vakbondsafvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken uitzendkrachten als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

- § 2. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging zal alleen een beroep kunnen worden gedaan op uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode van ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden, voor zover dezelfde procedure wordt nageleefd als deze bepaald in artikel 8, §§ 3 tot 7 van deze overeenkomst.

Het uitzendbureau dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht wegens tijdelijke vermeerdering van werk na twaalf maanden met een maximum van zes maanden wenst te verlengen, moet daartoe een aanvraag indienen bij de Commissie van goede diensten uiterlijk de 20e van de kalendermaand waarin de uitzendkracht tien maanden is tewerkgesteld.

Naast de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, vermeldt de aanvraag de reden van de verlenging van de terbeschikkingstelling.

Vanaf het ogenblik dat de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Commissie van goede diensten, op de hoogte zijn van de aanvraag beschikken zij over een termijn van drie weken om hun instemming te verlenen of zich tegen de verlenging te verzetten. Bij ontstentenis van een antwoord binnen de vastgestelde termijn wordt de aanvraag geacht te zijn toegestaan.

- § 3. Indien het beroep op uitzendarbeid de bij de vorige paragraaf bedoelde globale termijn van achttien maanden overschrijdt of de termijnen overschrijdt die krachtens de bij dezelfde paragraaf bedoelde procedure verkort zijn, moet de procedure bedoeld bij artikel 5, § 2 van deze overeenkomst worden nageleefd.

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 5 bedoelde werkgever de gebruiker.

#### Commentaar

Voor de toepassing van dit artikel dient in herinnering te worden gebracht :

- eensdeels dat, overeenkomstig artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen en deze alleen dan uitzendkrachten mogen tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 van die wet bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;
- anderdeels dat, wanneer een beroep wordt gedaan op uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode die zes maanden, mogelijk te verlengen met twaalf maanden, overschrijdt, de procedure van artikel 5, § 2 van deze overeenkomst van toepassing is.

De mogelijkheid om de duur van de uitzendarbeid van zes maanden te verlengen met twaalf maanden is ingegeven door de bekommernis eenzelfde uitzendkracht aan het werk te kunnen houden na het verstrijken van zes maanden tewerkstelling. Op deze manier wordt immers vermeden dat na zes maanden tewerkstelling uitzendarbeid voortgezet wordt met een andere uitzendkracht.

#### Artikel 11

Wanneer de uitzendarbeid betrekking heeft op ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf, moeten de navolgende bijzondere voorwaarden en modaliteiten in acht worden genomen wat de duur en de procedure van die tijdelijke arbeid betreft.

- § 1. Tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht kan er geen dagcontract voor uitzendarbeid worden gesloten.
- § 2. In geval van tijdelijke vermeerdering van werk mag de duur van de tewerkstelling van de uitzendkracht in de bouwsector in hetzelfde bouwbedrijf geen zes maanden overschrijden.

- § 3. In afwijking van artikel 10, § 1, dat van toepassing is op ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, is de gebruiker die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf vrijgesteld van de verplichting om de ambtenaar bedoeld in artikel 4, § 2 van de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging op de hoogte te brengen, indien het uitzendbureau actief in het bouwbedrijf aan de RSZ werd medegedeeld als onderaannemer, overeenkomstig de bepalingen van artikel 30 bis, §§ 7 tot 9 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.
- § 4. In het kader van de procedure bedoeld bij artikel 10, § 2, dat van toepassing is bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, moet het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten binnen dezelfde termijn een kopie van de mededeling, ontvangen van het uitzendbureau, bezorgen aan het Provinciaal Bouwplatform, ingesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2001 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van de uitzendarbeid in het bouwbedrijf.

### Commentaar

In het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf is op 22 november 2001 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten waarin de voorwaarden en modaliteiten zijn bepaald voor de invoering van de uitzendarbeid in die sector.

Om rekening te kunnen houden met de specifieke aspecten van die regeling werden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 uitzonderlijk een aantal aanpassingen aangebracht die op de genoemde bedrijfstak betrekking hebben; die aanpassingen blijven behouden in deze overeenkomst.

Dienaangaande valt inzonderheid op te merken :

- dat paragraaf 3 van artikel 11 de gebruiker niet vrijstelt van de verplichting de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging te vragen, maar enkel van de verplichting die voorafgaande instemming aan de bij artikel 4 bedoelde ambtenaar mee te delen;
- dat paragraaf 4 een bijkomende verplichting oplegt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten: wanneer de tijdelijke vermeerdering van werk betrekking heeft op een onderneming zonder vakbondsafvaardiging, die ressorteert onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf, moet de mededeling, ontvangen van het uitzendbureau actief in het bouwbedrijf, aan het Provinciaal Bouwplatform van de sector worden toegestuurd.

De aandacht wordt erop gevestigd dat het paritair comité voor het bouwbedrijf negen maanden na de inwerkingtreding van de voornoemde sectorale overeenkomst de invoering van de uitzendarbeid in de sector heeft willen evalueren.

### Afdeling III - Uitvoering van een uitzonderlijk werk

#### Artikel 12

Onverminderd het bepaalde in artikel 6 zijn de navolgende artikelen 13 tot 18 enkel van toepassing wanneer het uitzonderlijk werk wordt verricht door uitzendkrachten.

#### Artikel 13

In afwijking van het bepaalde in artikel 6, § 3, vierde lid zijn de werkzaamheden bedoeld in artikel 6, § 1, 5° toegelaten na de voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging of, indien er geen vakbondsafvaardiging is, na het volgen van de in artikel 17 geregelde procedure van het Fonds voor bestaanszekerheid.

In afwijking van het bepaalde in artikel 6, § 2 bedraagt de duur van deze werkzaamheden 6 maanden en kan de duur verlengd worden zonder een totale duur van 12 maanden te overschrijden.

In geval van verlenging moet de procedure opnieuw worden gevolgd.

#### Artikel 14

De volgende werkzaamheden worden eveneens als uitzonderlijk werk beschouwd voor zover zij door uitzendkrachten worden verricht binnen een naar inhoud, verlangde kwalificatie en duurtijd duidelijk afgelijnde opdracht:

- werkzaamheden in het kader van vormingsprojecten, waardoor uitzendkrachten zich gemakkelijker kunnen integreren in de arbeidsmarkt;
- werkzaamheden als uitzendkracht in begeleidingsprojecten waarbij het de bedoeling is om werknemers die getroffen worden door een collectief ontslag, zoals bedoeld door het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag of een sluiting van de onderneming, zoals bedoeld door de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, via een uitzendbureau te helpen bij het vinden van een nieuwe arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking.

#### Artikel 15

De in artikel 14 bedoelde werkzaamheden zijn toegelaten na voorafgaand akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging of, indien er geen vakbondsafvaardiging is, na het volgen van de in artikel 17 geregelde procedure van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

#### Artikel 16

§ 1. De maximale duur van de in artikel 14 bedoelde werkzaamheden bedraagt zes maanden.

§ 2. De duur van de tewerkstelling kan met een tweede periode van zes maanden worden verlengd mits de in artikel 15 bedoelde procedure wordt nageleefd.

#### Artikel 17

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging kan de tewerkstelling van uitzendkrachten in de gevallen bedoeld bij de artikelen 13, 14 en 15 maar gebeuren voor zover de procedure wordt toegepast die bepaald is in artikel 8, § 3 tot § 8 van deze overeenkomst.

#### Artikel 18

De uitvoering van uitzonderlijke werkzaamheden is toegelaten, zonder voorafgaande instemming, in de diensten van de Europese Commissie ter uitvoering van werkzaamheden in de administratieve en sociale diensten, alsmede in de restaurantsector, onder de volgende voorwaarden :

- de uitzendkracht kan zonder onderbreking niet langer dan zes maanden ter beschikking gesteld worden van de Europese Commissie; een nieuwe tewerkstelling als uitzendkracht kan slechts gebeuren na een onderbreking van ten minste een maand;
- van deze beperking kan worden afgeweken wanneer de uitzendkracht deelneemt aan een vergelijkend examen georganiseerd door de Europese Commissie;
- de beperking bedoeld in het eerste streepje is niet van toepassing wanneer uitzendkrachten in dienst genomen zijn voor bijzondere arbeidsprestaties waartoe wordt besloten door de communautaire overheden, in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk;
- in geval van toelating tot het in het tweede streepje bedoeld vergelijkend examen zal de tewerkstelling van de uitzendkracht een einde nemen uiterlijk drie maanden nadat de uitslagen zijn meegedeeld.

## Afdeling IV - Staking of lock-out

### Artikel 19

Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.

Evenmin mogen uitzendkrachten tewerkgesteld of aan het werk gehouden worden bij weigering of bij gebrek aan een akkoord, zoals bedoeld bij de artikelen 4, 5, 8, § 2 en 10, § 1 van deze overeenkomst, of bij niet-naleving van de procedures bedoeld bij artikel 8, §§ 3 en 4 en artikel 10, §§ 2 en 3 van deze overeenkomst.

## Afdeling V - Bijzondere bepaling

### Artikel 20

Voor de toepassing van de cao-bepalingen met betrekking tot de vakbondsafvaardigingen komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte van die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, als bedoeld bij artikel 1, § 2, 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.

## HOOFDSTUK IV - INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE

### Artikel 21

Onverminderd de bepalingen van de hoofdstukken II en III van deze overeenkomst moeten de in de artikelen 22 en 23 vastgestelde informatieverstrekking en controle respectievelijk door de gebruiker of door het uitzendbureau worden nageleefd in geval van vervanging van een vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk, uitvoering van een uitzonderlijk werk of instroom.

### Artikel 22

- § 1. De gebruiker zal de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging om de zes maanden een globale informatie bezorgen, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties tijdens de in § 2 bedoelde periodes.
- § 2. De in § 1 bedoelde informatie heeft betrekking op de periode van 1 januari tot 30 juni en op de periode van 1 juli tot 31 december.

### Commentaar

De globale en niet-nominatieve informatie waarin artikel 22 voorziet, doet geen afbreuk aan de informatie die moet worden verstrekt overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen en nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

## Artikel 23

- § 1. 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.
- § 2. Die mededeling gebeurt uiterlijk op de 20e van de maand. Als die datum op een zaterdag, een zondag of een feestdag valt, gebeurt de mededeling uiterlijk op de eerstvolgende werkdag.
- § 3. Verder kan de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan het uitzendbureau aanvullende informatie vragen binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst. Die informatie zal worden bezorgd binnen een maand na ontvangst van het verzoek, met het oog op het onderzoek naar de naleving van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK V - INSTROOM

### Afdeling I - Definitie van "instroom"

## Artikel 24

Overeenkomstig artikel 1, § 1 bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is tijdelijke arbeid tevens de activiteit die op grond van een overeenkomst 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.

### Commentaar

1. De bepalingen van dit hoofdstuk wijzigen geenszins dat voor het motief vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, noch een procedure, noch een termijn vereist is.
2. Bij de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker in de zin van artikel 24 is het de bedoeling een vacante betrekking in te vullen waarbij een uitzendkracht de kans gegeven wordt om kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en de gebruiker de kans gegeven wordt om kennis te maken met de competenties en de attitudes van een bepaalde uitzendkracht.

Het is de bedoeling van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker in de zin van artikel 24 om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking. Met "vaste" indienstneming wordt een indienstneming met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoeld.

## Afdeling II - Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging

### Artikel 25

De gebruiker moet de vakbondsafvaardiging informeren en raadplegen vooraleer een beroep wordt gedaan op het motief instroom. Die informatieverstrekking en raadpleging hebben betrekking op de motivering om een beroep te doen op dat motief, de betrokken werkpost of werkposten, de betrokken functie of functies, die duidelijk moeten worden beschreven.

### Commentaar

1. Onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden hebben de in dit artikel vastgestelde informatieverstrekking en raadpleging tot doel de vakbondsafvaardiging te informeren en te raadplegen over het gebruik dat wordt gemaakt van het motief instroom en over de betrokken werkpost(en) en functie(s), om een eventueel carrouseleffect te vermijden, dat wil zeggen dat steeds weer een beroep wordt gedaan op het motief instroom voor dezelfde werkpost en dezelfde functie.
2. Dit artikel organiseert een voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging, en geen voorafgaande instemming van de vakbondsafvaardiging.

## Afdeling III - Maximale aantal pogingen en maximumduur van de tewerkstelling in de instroom

### Artikel 26

- § 1. Per werkpost zijn niet meer dan drie pogingen voor maximaal zes maanden per uitzendkracht toegestaan binnen een periode die in totaal niet langer mag zijn dan negen maanden.
- § 2. Voor de berekening van de maximale duur van negen maanden zoals bedoeld in § 1 dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van de werkpost bij de gebruiker.
- § 3. Voor de toepassing van § 1 en § 2 worden niet in aanmerking genomen:
- de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht de overeenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig verbreekt;
  - de periodes van activiteit wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende reden.
- § 4. De vakbondsafvaardiging wordt geïnformeerd over de naleving van § 1 en § 3.
- § 5. De gebruiker deelt aan het uitzendbureau mee of het om een eerste, tweede of derde tewerkstellingspoging in het kader van instroom gaat.

Het uitzendbureau vermeldt in de overeenkomst voor uitzendarbeid over de hoeveelste poging het gaat. Het uitzendbureau is niet aansprakelijk voor de juistheid van deze informatie. In geval van schending van deze bepaling kan het uitzendbureau niet gesanctioneerd worden.

### Commentaar

1. Voor de berekening van de maximale duur van negen maanden, bepaald in § 1, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau voor de invulling van een werkpost bij de gebruiker, in het kader van het motief instroom.

Voor de berekening van het maximale aantal pogingen en van de maximale duur van negen maanden wordt met die periodes van activiteit echter geen rekening gehouden wanneer de uitzendkracht het initiatief neemt om een einde te maken aan de aan de gang zijnde poging of wanneer de uitzendkracht wordt ontslagen om dringende redenen.

2. De wijze waarop de in § 4 bedoelde informatieverstrekking wordt georganiseerd, kan op ondernemingsniveau worden bepaald.
3. De Commissie van goede diensten kan, overeenkomstig artikel 23, § 3 van deze overeenkomst, ook aanvullende informatie vragen over de naleving inzake de toepassing van dit artikel.

#### Afdeling IV - Duur van de overeenkomst voor uitzendarbeid

##### Artikel 27

De overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom moet schriftelijk worden vastgesteld. Ze moet voor minstens een week en voor ten hoogste zes maanden worden gesloten.

#### Afdeling V - Tewerkstellingsgarantie

##### Artikel 28

- § 1. De werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben beëindigd om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom genieten een tewerkstellingsgarantie van een maand vanwege het uitzendbureau.
- § 2. Onverminderd artikel 43, tweede lid van deze overeenkomst genieten de andere uitzendkrachten die zijn tewerkgesteld onder het motief instroom vanwege het uitzendbureau een tewerkstellingsgarantie die gelijk is aan de minimumduur van de proefperiode waarin is voorzien door de wetsbepalingen die zijn aangenomen naar aanleiding van arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.

##### Commentaar

Paragraaf 2 van dit artikel houdt in dat de uitzendkrachten die een einde hebben gemaakt aan een arbeidsovereenkomst die niet voor onbepaalde tijd is gesloten, om te worden tewerkgesteld onder het motief instroom, een tewerkstellingsgarantie genieten vanwege het uitzendbureau.

Die tewerkstellingsgarantie zal gelijk zijn aan de minimumduur van de proefperiode waarin is voorzien door de wetsbepalingen die zullen worden aangenomen naar aanleiding van arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.

Het Grondwettelijk Hof was in dat arrest immers van oordeel dat artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat de opzeggingstermijn van de arbeiders vaststelt, in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, omdat het voorziet in een andere opzeggingstermijn dan die welke is bepaald door artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor de bedienden met dezelfde anciënniteit.

Het Grondwettelijk Hof vindt niettemin dat de gevolgen van de niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid buiten verhouding staan tot de verstoring die zij voor de rechtsorde met zich zou meebrengen. Het Hof heeft dan ook besloten dat de gevolgen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moeten worden gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt, en uiterlijk tot 8 juli 2013.

Daaruit volgt dat paragraaf 2 van dit artikel in werking zal treden op dezelfde datum als de wetswijzigingen ingevolge het arrest van het Grondwettelijk Hof. Paragraaf 2 van dit artikel moet dus worden gelezen in samenhang met de slotbepalingen in artikel 43 met betrekking tot de inwerkingtreding van deze overeenkomst.

### Artikel 29

§ 1. Het uitzendbureau dat de overeenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden verbreekt, moet aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaffen indien de in artikel 28 bedoelde termijn van de tewerkstellingsgarantie niet is bereikt.

Het uitzendbureau moet de uitzendkracht tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie een vervangingswerk verschaffen dat hem eenzelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

§ 2. Wanneer het uitzendbureau de uitzendkracht geen vervangingswerk verschaft of geen vervangingswerk verschaft tot het einde van de in artikel 28 bedoelde termijn, moet het een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het einde van de termijn van de tewerkstellingsgarantie.

### Artikel 30

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden die voorzien in een gunstiger tewerkstellingsgarantie voor uitzendkrachten.

## Afdeling VI – Indienstneming door de gebruiker na het beroep op het motief instroom

### Artikel 31

De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 24 van deze overeenkomst, dient dat te doen op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een op sectorniveau gesloten akkoord.

### Commentaar

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 24 van deze overeenkomst, wordt voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht met betrekking tot die specifieke werkpost op grond van artikel 24 van deze overeenkomst bij de gebruiker heeft gepresteerd. Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Voor de berekening van de anciënniteit wordt enkel rekening gehouden met de periodes van activiteit gepresteerd in dezelfde betrekking als deze waarvoor de uitzendkracht na afloop van de periode van terbeschikkingstelling vast in dienst werd genomen. Er wordt met deze periodes rekening gehouden ongeacht latere functiewijzigingen bij de gebruiker.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld op grond van artikel 24 van deze overeenkomst en er een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, wordt deze proeftijd ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht op grond van artikel 24 van deze overeenkomst bij de gebruiker heeft gepresteerd.



Met de “periodes van activiteit” worden bedoeld de periodes waarin de werknemer verbonden is met een overeenkomst voor uitzendarbeid voor de reden zoals bedoeld in artikel 24 van deze overeenkomst. Hiertoe behoren dus ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar niet de periodes tussen verschillende arbeidsovereenkomsten.

### Artikel 32

- § 1. Wanneer de werknemer na de tewerkstelling als uitzendkracht onder het motief instroom niet in dienst wordt genomen door de gebruiker, heeft hij recht op mondelinge uitleg van het uitzendbureau over de redenen waarom hij niet in dienst wordt genomen.
- § 2. Op zijn verzoek kan die uitleg hem schriftelijk worden bezorgd.

## HOOFDSTUK VI - OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN VOOR UITZENDARBEID

### Afdeling I - Definities en voorafgaande voorwaarden

#### Artikel 33

- § 1. Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan 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.
- § 2. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker.
- [§ 3. 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.]<sup>1</sup>

#### Commentaar

Het begrip "gewone inactiviteitsdag", bedoeld in § 1, zoals het al is opgenomen in artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft volgens het arrest van het Hof van Cassatie van 22 september 1980 betrekking op de inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in een van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die voor elke werknemer individueel geldt.

### Afdeling II - Informatieverstrekking, raadpleging en betwistingen

#### Onderafdeling I - Gebruiker met een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging

##### [Artikel 34

- § 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.

---

<sup>1</sup> Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 (artikel 1).

In dit kader wordt één keer bij het begin van elk semester volgende informatie van het afgelopen semester ter beschikking gesteld van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, ongeacht de concrete datum van het sociaal overleg:

1° Gedetailleerde informatie over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten:

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

[2° Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraad en, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, wordt het bewijs voor de nood aan flexibiliteit, dat de gebruiker krachtens artikel 33 moet aanleveren om gebruik te maken van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, statistisch onderbouwd en kan dit aangevuld worden met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.]<sup>2</sup>

3° Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemersvertegenwoordigers van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, worden deze geïnformeerd over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten.

§ 2. De ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, wordt jaarlijks geraadpleegd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid en de motivatie om blijvend gebruik te maken van opeenvolgende dagcontracten. Deze informatie- en raadplegingsverplichting moet samenvallen met één van de twee semestriële informatieverstrekkingen zoals voorzien in § 1.

### Commentaar

Het aantal opeenvolgende dagcontracten moet proportioneel zijn ten opzichte van de aangetoonde nood aan flexibiliteit.

Het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten wordt collectief en niet-nominatief meegedeeld. Het indicatief modelformulier dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd, kan hiervoor gebruikt worden. Indien gebruik wordt gemaakt van een bedrijfseigen systeem van informatieverstrekking moeten minstens de in het modelformulier opgenomen rubrieken worden weergegeven.

De informatie- en raadplegingsverplichting opgenomen in § 1 en § 2 heeft de bedoeling om het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten te bestrijden."<sup>3</sup>

### Artikel 35

§ 1. Indien er in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, in de vakbondsafvaardiging bezwaren worden ingebracht tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid kan de meest gerede partij het dossier van de betrokken gebruiker aanhangig maken bij het paritair comité van de sector waartoe die gebruiker behoort.

§ 2. Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.

§ 3. Bij de rechtbanken kan maar beroep worden ingesteld indien de in § 1 en § 2 bepaalde procedure niet tot een compromis heeft geleid.

---

<sup>2</sup> Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/3 van 29 november 2022 (artikel 1).

<sup>3</sup> Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 (artikel 2).

## Onderafdeling II - Gebruiker zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging

### Artikel 36

[§ 1. Dezelfde informatie zoals bepaald in artikel 34 van deze overeenkomst wordt voor elke betrokken gebruiker en volgens dezelfde periodiciteit door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ter beschikking gesteld van de representatieve werknemersorganisaties. Daartoe bezorgt elk uitzendkantoor de nodige gegevens aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.]<sup>4</sup>

§ 2. [...]<sup>5</sup>

[§ 3. Verder zal op verzoek van de Commissie van goede diensten, ingesteld door de op 8 juli 1993 in het Paritair comité voor de uitzendarbeid gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot oprichting en organisatie van een Commissie van goede diensten voor de uitzendkrachten, aan die Commissie aanvullende informatie worden verstrekt binnen de grenzen van haar bevoegdheden zoals deze zijn vastgesteld door de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst.]<sup>6</sup>

### Artikel 37

§ 1. Indien uit het onderzoek van een individueel dossier door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten blijkt dat er een situatie van flagrant misbruik is, zou dat individuele dossier kunnen worden voorgelegd aan het paritair comité van de sector waaronder de gebruiker ressorteert.

§ 2. Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.

### Artikel 38

De in deze onderafdeling bepaalde procedure moet worden gevolgd vooraleer beroep wordt ingesteld bij de rechtbanken.

## Onderafdeling III - Toepassingsmodaliteiten door de paritaire comités

### Artikel 39

In het kader van deze afdeling kunnen de paritaire comités verduidelijking verstrekken of eigen modaliteiten vaststellen.

## Afdeling III - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid

### Artikel 40

De ondertekenende organisaties verbinden er zich toe het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid om de twee jaar te evalueren.

---

<sup>4</sup> Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 (artikel 3).

<sup>5</sup> Opgeheven door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 (artikel 3).

<sup>6</sup> Tekst van § 3 is § 2 geworden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 (artikel 3).

[Deze evaluatie gebeurt op basis van onder meer de trimestriële schriftelijke rapportering van de RSZ-gegevens aan de Nationale Arbeidsraad.]<sup>7</sup>

## HOOFDSTUK VII - ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALENDE TIJD

### Artikel 41

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht is beëindigd en die werknemer en de gebruiker zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de navolgende gevallen :

- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van de artikelen 4 en 8 een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen om een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd te vervangen;
- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van de artikelen 5, 10 en 11, § 2 een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- indien de gebruiker een uitzendkracht blijft tewerkstellen nadat het uitzendbureau kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer, met toepassing van artikel 19, terug te trekken bij staking of lock-out;
- indien de gebruiker in strijd met de artikelen 26 en 27 een uitzendkracht tewerkstelt of blijft tewerkstellen in het kader van het motief instroom;
- indien de gebruiker in strijd met de bepalingen van artikel 21 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers een uitzendkracht die hem ter beschikking is gesteld door een uitzendbureau tewerkstelt zonder dat er een arbeidsovereenkomst is gesloten en/of met het oog op het verrichten van een andere dan de bij artikel 1 van de genoemde wet en deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid;
- indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van artikel 23 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

## HOOFDSTUK VIII - OPHEFFINGSBEPALINGEN

### Artikel 42

- § 1. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 36 septies van 5 juni 1984, nr. 36 octies van 5 maart 1985, nr. 36 decies van 4 maart 1986, nr. 36 terdecies van 16 oktober 2000, nr. 36 quaterdecies van 19 december 2001 en nr. 36 quindecies van 19 juli 2004, wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst, met uitzondering van artikel 17, § 2, inleidende zin en vijfde streepje, en artikel 18.
- § 2. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 58 van 7 juli 1994 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47 van 18 december 1990 betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 58 bis van 25 juni 1997 en nr. 58 ter van 19 december 2001, wordt opgeheven en vervangen door deze overeenkomst.

---

<sup>7</sup> Ingevoegd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018 (artikel 4).

## HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN

### Artikel 43

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Ze treedt in werking op dezelfde datum als de bepalingen 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, met uitzondering van § 2 van artikel 28, die in werking zal treden op hetzelfde ogenblik als de wetsbepalingen die zijn aangenomen naar aanleiding van arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

Gedaan te Brussel, op zestien juli tweeduizend dertien.

\*\*\*

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, met uitzondering van de artikelen 9 en 40.

\*\*\*

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 108 :

- cao nr. 108/2: 1 oktober 2018
- cao nr. 108/3: 1 januari 2023

## **BIJLAGE 1: OVEREENSTEMMINGSTABEL**

### Cao nr. 108

Artikel 1, § 1

Artikel 1, §§ 2 en 3

Artikel 2

Artikel 3

Artikel 4

Artikel 5

Artikel 6

Artikel 7

Artikel 8

Artikel 9

Artikel 10

Artikel 11

Artikel 12

Artikel 13

Artikel 14

Artikel 15

Artikel 16

Artikel 17

Artikel 18

Artikel 19

Artikel 20

Artikelen 21 tot 40

Artikel 41

Artikelen 42 en 43

### Cao nr. 36/cao nr. 58/nieuwe bepalingen

Artikel 2, § 5 I.A cao nr. 36 (opschrift) ; artikel 1 cao nr. 58 ; nieuwe bepaling

Nieuwe bepaling

Artikel 2, §§ 1 en 2, 1° en 2° eerste lid cao nr. 36

Artikel 2 cao nr. 58

Artikel 3 cao nr. 58

Artikel 4 cao nr. 58

Artikel 2, § 5. I. A, B en C cao nr. 36

Artikel 5 cao nr. 58

Artikel 6 cao nr. 58

Artikel 6 bis cao nr. 58

Artikel 7 cao nr. 58

Artikel 7 bis cao nr. 58

Artikel 2, § 5. II cao nr. 36

Artikel 2, § 5. III. B cao nr. 36

Artikel 2, § 5. IV. A en B cao nr. 36

Artikel 2, § 5. V cao nr. 36

Artikel 2, § 5. VI cao nr. 36

Artikel 2, § 5. VII cao nr. 36

Artikel 2, § 5. VIII A tot D cao nr. 36

Artikel 8 cao nr. 58

Artikel 10 cao nr. 58 (artikel 19 cao 36)

Nieuwe bepalingen

Artikel 9 cao nr. 58 (artikel 17 § 2 cao 36)

Nieuwe bepalingen

## **BIJLAGE 2**

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

**Naam onderneming (gebruiker):**

**Ondernemingsnummer:**

**Paritair comité(s):**

**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:

(...)

## INHOUDSOPGAVE

	<u>Pagina</u>
HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST (artikel 1)	2
HOOFDSTUK II - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID	2
Afdeling I - Definities (artikel 2)	2
Afdeling II - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd (artikelen 3 en 4)	3
Afdeling III - Tijdelijke vermeerdering van werk (artikel 5)	4
Afdeling IV - Uitvoering van een uitzonderlijk werk (artikel 6)	5
HOOFDSTUK III - NA TE LEVEN PROCEDURE EN DUUR VAN DE TIJDELIJKE ARBEID IN HET KADER VAN UITZENDARBEID	6
Afdeling I - Tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd (artikelen 7 en 8)	6
Afdeling II - Tijdelijke vermeerdering van werk (artikelen 9 tot 11)	8
Afdeling III - Uitvoering van een uitzonderlijk werk (artikelen 12 tot 18)	10
Afdeling IV - Staking of lock-out (artikel 19)	12
Afdeling V - Bijzondere bepaling (artikel 20)	12
HOOFDSTUK IV - INFORMATIEVERSTREKKING EN CONTROLE (artikelen 21 tot 23)	12
HOOFDSTUK V - INSTROOM	13
Afdeling I - Definitie van "instroom" (artikel 24)	13
Afdeling II - Voorafgaande informatieverstrekking en raadpleging (artikel 25)	14
Afdeling III - Maximale aantal pogingen en maximumduur van de tewerkstelling in de instroom (artikel 26)	14
Afdeling IV - Duur van de overeenkomst voor uitzendarbeid (artikel 27)	15
Afdeling V - Tewerkstellingsgarantie (artikelen 28 tot 30)	15
Afdeling VI - Indienstneming door de gebruiker na het beroep op het motief instroom (artikelen 31 en 32)	16



HOOFDSTUK VI - OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN VOOR UITZENDARBEID	17
Afdeling I - Definities en voorafgaande voorwaarden (artikel 33)	17
Afdeling II - Informatieverstrekking, raadpleging en betwistingen	18
Onderafdeling I - Gebruiker met een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging (artikelen 34 en 35)	18
Onderafdeling II - Gebruiker zonder ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging (artikelen 36 tot 38)	18
Onderafdeling III - Toepassingsmodaliteiten door de paritaire comités (artikel 39)	19
Afdeling III - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (artikel 40)	19
HOOFDSTUK VII - ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD (artikel 41)	19
HOOFDSTUK VIII - OPHEFFINGSBEPALINGEN (artikel 42)	20
HOOFDSTUK IX - SLOTBEPALINGEN (artikel 43)	20
BIJLAGE 1: OVEREENSTEMMINGSTABEL	
BIJLAGE 2: INDICATIEF MODELFORMULIER OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN PER SCHIJF	