

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2022 betreffende het omgaan met migrerende uitzendkrachten

Inleiding

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

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

Het uitzendbureau zal erover waken dat de rechten van de migrerende uitzendkrachten in alle fasen van de procedure van de terbeschikkingstelling, met name de selectie, het vervoer, de arbeidskaart, ... worden nageleefd.

Hoofdstuk I: toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:

- a) de uitzendbureaus, bedoeld bij artikel 7, 1° van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- b) de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld bij een gebruiker.

Artikel 2

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

Artikel 3

De uitdrukking “migrerende uitzendkracht” verwijst naar de onderdaan van een andere Staat dan België, die de toelating kreeg om de Belgische arbeidsmarkt te betreden en legaal in België te verblijven om in het kader van de gecombineerde vergunning of arbeidskaart/-vergunning in loondienst te werken met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, met uitzondering van personen die al in België zijn gevestigd op basis van een gecombineerde titel.

Het gaat hier zowel om migrerende uitzendkrachten van binnen de EER als van buiten de EER.

Gecombineerde vergunning: is een verblijfstitel voor de migrerende uitzendkracht die meer dan 90 dagen in België komt werken en die een vermelding bevat met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt en dewelke een onderdaan van een derde land in staat stelt om wettelijk op het Belgische grondgebied te verblijven en om er te werken.

Arbeidskaart/-vergunning: is een toelating tot arbeid voor migrerende uitzendkrachten die maximaal 90 dagen of 90/180 dagen met Schengenvisum in België komen werken.

Hoofdstuk II: verblijfsvergunning, arbeidskaart/-vergunning, gecombineerde vergunning

Artikel 4

Het uitzendbureau besteedt bijzondere aandacht aan de formaliteiten m.b.t. de verblijfsvergunning en de arbeidskaart/-vergunning of de gecombineerde vergunning, indien deze van toepassing zijn op de betrokken migrerende uitzendkracht, en dit uiterlijk op het moment van de terbeschikkingstelling.

Voor migrerende uitzendkrachten met een niet EER-nationaliteit wijst het uitzendbureau de migrerende uitzendkracht erop dat een registratie bij de gemeente noodzakelijk is alvorens de nodige documenten voor een geldige tewerkstelling toegekend kunnen worden.

Bij tewerkstelling van een migrerende uitzendkracht met EER-nationaliteit wijst het uitzendbureau op de verplichting tot registratie bij de gemeente, niettegenstaande het ontbreken van de registratie geenszins de geldige tewerkstelling van de migrerende uitzendkracht verhindert.

Hoofdstuk III: de terbeschikkingstelling van de migrerende werknemers

Artikel 5

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

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

Desgevallend kan het uitzendkantoor migrerende uitzendkrachten begeleiden bij de aanvraag tot erkenning van een buitenlands diploma in België.

Artikel 6

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

Voor de wettelijk verplichte documenten dient de taalwetgeving te worden gerespecteerd die van toepassing is in het bedrijfsleven.

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Wordt hiermee bedoeld, informatie betreffende:

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

Hoofdstuk IV: het ter beschikking stellen van een woonruimte

Artikel 10

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

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

Het uitzendbureau engageert zich, in de mate van het mogelijke en voor zover zij over de nodige informatie beschikken, om de migrerende uitzendkracht over de woninghuurwet en de gevolgen daarvan op vlak van duurtijd, opzegging, ... te informeren in een voor de migrerende uitzendkracht begrijpelijke taal en dit vooraleer de zoektocht naar een woning wordt aangevat.

Artikel 11

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

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

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

Artikel 12

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

Dit geldt ook voor elke verhoging van deze onkosten.

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

Onkosten en huurgelden/huurlasten kunnen niet zonder toestemming van de migrerende uitzendkracht van het loon worden afgehouden.

Hoofdstuk V: begeleiding

Artikel 13

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

- het openen van een bankrekening

- de aansluiting bij een ziekenfonds
- gegevens van artsen, apotheken, ziekenhuizen, ...
- gegevens van scholen, crèches, ...
- ...

Artikel 14

In het kader van diversiteit en inclusie zal het uitzendbureau aandacht besteden aan de omkadering en onthaal van de migrerende uitzendkracht.

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

Het uitzendbureau houdt in de mate van het mogelijke rekening met de wensen en verwachtingen van de buitenlandse uitzendkrachten en de sectoren waarvoor zij interesse tonen met respect voor de reeds verworven vaardigheden en capaciteiten van de migrerende uitzendkracht.

Artikel 15

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

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

Hoofdstuk VI: geldigheidsduur

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Ze treedt in werking op 1 december 2022 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011, gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, betreffende het omgaan met migrerende uitzendkrachten (neergelegd op 20 oktober 2011 onder nummer 107507/CO/322).

Zij kan, mits een opzeggingstermijn van drie maanden per aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter, door de meest gereede van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd.

Convention collective de travail du 16 novembre 2022 relative aux pratiques en matière de travailleurs intérimaires migrants

Préambule

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

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

L'entreprise de travail intérimaire veillera à ce que les droits des travailleurs intérimaires migrants soient respectés dans toutes les phases du processus de mise à disposition, notamment la sélection, le transport, le permis de travail, ...

Chapitre I : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique :

- a) aux entreprises de travail intérimaire visées à l'article 7, 1^o de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- b) aux travailleurs intérimaires visés à l'article 7, 3^o de la loi précitée du 24 juillet 1987, qui sont occupés par ces entreprises de travail intérimaire.

Article 2

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

Article 3

Le terme « travailleur intérimaire migrant » désigne le ressortissant d'un Etat autre que la Belgique qui a été autorisé à entrer sur le marché du travail belge et à séjourner légalement en Belgique pour y occuper un emploi salarié sous contrat de travail intérimaire dans le cadre d'un permis combiné ou d'un permis de travail/d'une autorisation d'occupation, à l'exclusion des travailleurs déjà établis en Belgique sur la base d'un titre combiné.

Sont visés ici à la fois les ressortissants de l'EEE et les ressortissants hors EEE.

Permis combiné : il s'agit d'un titre de séjour pour les travailleurs intérimaires migrants qui viennent travailler en Belgique pour une durée supérieure à 90 jours. Ce document contient une mention relative à l'accès au marché du travail et permet à un ressortissant d'un pays tiers de résider et de travailler légalement sur le territoire belge.

Permis de travail/autorisation d'occupation : il s'agit d'une autorisation de travail pour les travailleurs intérimaires migrants qui viennent travailler en Belgique pour une durée de 90 jours maximum ou de 90 à 180 jours avec un visa Schengen.

Chapitre II : Permis de séjour, permis de travail/autorisation d'occupation, permis combiné

Article 4

L'entreprise de travail intérimaire porte une attention particulière aux formalités relatives au permis de travail/à l'autorisation d'occupation ou au permis combiné lorsque celles-ci sont d'application dans le cas du travailleur intérimaire migrant concerné, et ce au plus tard au moment de la mise au travail.

Pour les travailleurs intérimaires migrants de nationalité hors EEE, l'entreprise de travail intérimaire attire l'attention du travailleur intérimaire migrant sur le fait qu'il doit d'abord s'inscrire à la commune avant de pouvoir recevoir les documents nécessaires pour travailler valablement.

En cas de mise au travail d'un intérimaire migrant ressortissant de l'EEE, l'entreprise de travail intérimaire attire l'attention sur l'obligation de s'inscrire à la commune, même si l'absence d'enregistrement n'empêche nullement le travailleur intérimaire migrant de travailler valablement.

Chapitre III : Mise à disposition des travailleurs migrants

Article 5

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

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

Le cas échéant, l'entreprise de travail intérimaire peut accompagner les travailleurs intérimaires migrants qui introduisent une demande de reconnaissance d'un diplôme étranger en Belgique.

Article 6

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

Pour les documents légalement requis, la législation linguistique applicable dans les relations entre l'employeur et le travailleur doit être respectée.

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

Sont visées, les informations concernant :

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

Chapitre IV : Mise à disposition d'un logement

Article 10

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

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

Dans la mesure du possible et pour autant qu'elle dispose des informations nécessaires, l'entreprise de travail intérimaire s'engage à informer le travailleur intérimaire migrant de la loi sur les baux

d'habitation et de ses conséquences en termes de durée, de résiliation, etc. Ces informations sont fournies dans une langue compréhensible pour le travailleur intérimaire migrant, avant le début de la recherche de logement.

Article 11

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

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

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

Article 12

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

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

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

Les frais et les loyers/charges locatives ne peuvent être déduits du salaire sans le consentement du travailleur intérimaire migrant.

Chapitre V : Accompagnement

Article 13

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

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

Article 14

Dans le cadre de l'objectif de diversité et d'inclusion, l'entreprise de travail intérimaire sera attentive à l'encadrement et l'accueil du travailleur intérimaire migrant.

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

L'entreprise de travail intérimaire tiendra compte, dans la mesure du possible, des souhaits et des attentes des travailleurs intérimaires étrangers et des secteurs pour lesquels ils manifestent de l'intérêt, en respectant les compétences et les capacités déjà acquises par le travailleur intérimaire migrant.

Article 15

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

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

Chapitre VI : Durée de validité

Article 16

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

Elle entre en vigueur le 1^{er} décembre 2022 et remplace la convention collective de travail du 11 octobre 2011 relative aux pratiques en matière de travailleurs intérimaires migrants, conclue à la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (déposée le 20 octobre 2011 sous le numéro 107507/CO/322).

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