



conseil national du travail

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 58

Séance du jeudi 7 juillet 1994

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL REMPLACANT LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 47 DU 18 DECEMBRE 1990
RELATIVE A LA PROCEDURE A RESPECTER ET
A LA DUREE DU TRAVAIL TEMPORAIRE.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 58 DU 7 JUILLET 1994
REPLACANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 47
DU 18 DECEMBRE 1990 RELATIVE A LA PROCEDURE A
RESPECTER ET A LA DUREE DU TRAVAIL
TEMPORAIRE.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment l'article 1er, § 5 ;

Vu la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, notamment les articles 2, 17, 18 et 19 ;

Vu la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire, modifiée par la convention collective de travail n° 57 du 13 juillet 1993 ;

c.c.t. n° 58.

Vu l'avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire du 31 janvier 1994 concernant l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective de travail n° 47 ;

Considérant qu'il convient également de réaménager les dispositions de cette convention ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique ;
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979 ;
- "De Belgische Boerenbond" ;
- la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles ;
- l'Alliance agricole belge ;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique ;
- la Fédération générale du Travail de Belgique ;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique ;

ont conclu, le 7 juillet 1994, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990 qui, en exécution de l'article 1er, § 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, règle la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin ;
- surcroît extraordinaire de travail ;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la loi du 24 juillet 1987.

Commentaire

La présente convention collective de travail reprend les dispositions de la convention collective de travail n° 47, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 57 du 13 juillet 1993, et les complète par de nouvelles dispositions relatives à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire en cas de remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire.

Pour des raisons de clarté et de lisibilité, l'ensemble des dispositions conventionnelles est réaménagé dans le cadre d'une nouvelle structure qui comporte une partie contenant des dispositions relatives à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire et une autre des dispositions spécifiques lorsque ce travail temporaire est effectué dans le cadre du travail intérimaire.

CHAPITRE II - PROCEDURE A RESPECTER ET DUREE DU TRAVAIL
TEMPORAIRE

Section 1 - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le
contrat de travail a pris fin

Article 2

- § 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat.
- § 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat.
- § 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave, la durée du remplacement est limitée à une période de trois mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de trois mois sont toutefois possibles.

Article 3

- § 1er. Les remplacements visés à l'article 2, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 2, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de trois mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

- § 2. Les remplacements visés à l'article 2, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 2, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.
- § 3. A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut procéder au remplacement du travailleur permanent, à condition d'en informer le fonctionnaire visé au § 2, dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé au § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

En cas d'absence d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où ce fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra faire appel à du travail temporaire.

- § 4. A défaut de délégation syndicale, lorsque le contrat de travail a pris fin à la suite du décès du travailleur, d'un accord entre parties pour mettre fin au contrat sans délai de préavis ou du licenciement du travailleur pour motif grave, l'employeur peut recourir provisoirement au remplacement du travailleur permanent pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations de travailleurs visées à l'alinéa 1er du paragraphe précédent.

Dans le cas où l'employeur ne peut recourir au travail temporaire en application du présent article, il doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

Commentaire

Lorsqu'il s'agit du remplacement d'un travailleur d'une entreprise relevant d'une commission paritaire mixte, il va de soi que l'accord préalable des organisations de travailleurs doit être demandé aux organisations de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le travailleur concerné (ouvrier ou employé).

Section 2 - Surcroît extraordinaire de travail

Article 4

§ 1er. En cas de surcroît extraordinaire de travail, le travail temporaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'employeur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 3, § 2.

L'employeur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail temporaire sera exécuté. De plus, la demande ne peut jamais concerner une période de plus d'un mois civil; elle est chaque fois renouvelable.

§ 2. A défaut de délégation syndicale, l'employeur doit demander préalablement l'accord des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève l'entreprise. En l'absence de commission paritaire compétente ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, l'employeur doit demander l'accord préalable des organisations de travailleurs représentées au Conseil national du Travail.

En cas d'accord des organisations visées à l'alinéa précédent ou à défaut de réponse de celles-ci dans les sept jours suivant celui de la demande, l'employeur peut recourir au travail temporaire, à condition d'en informer le fonctionnaire visé à l'article 3, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables prenant cours soit à la réception de cet accord, soit à l'expiration du délai de sept jours.

En cas de désaccord entre les organisations visées à l'alinéa 1er du présent paragraphe, notifié dans les sept jours suivant la demande, l'employeur en informe le fonctionnaire visé à l'article 3, § 2 dans un délai de trois jours ouvrables, en lui demandant de concilier les points de vue divergents.

En cas d'échec de la conciliation, l'employeur demande l'avis de ce fonctionnaire. L'avis de celui-ci lie les parties intéressées.

A défaut d'avis favorable dans les sept jours suivant celui où le fonctionnaire est informé du désaccord entre organisations, l'employeur ne pourra recourir au travail temporaire.

- § 3. Lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale, l'employeur peut, nonobstant les dispositions des alinéas 1er, ainsi que 3 à 5 du paragraphe précédent, recourir provisoirement au travail temporaire pendant une période de quinze jours au plus prenant cours à la date de la demande faite aux organisations de travailleurs visées à l'alinéa 1er de ce même paragraphe.

Si, au cours d'une même année civile, plusieurs demandes sont faites, cette disposition ne s'applique que pour la première demande introduite concernant une même unité technique d'exploitation et une même catégorie de travailleurs.

Dans le cas où l'employeur n'est pas autorisé à recourir au travail temporaire en application du présent article, l'employeur doit mettre fin immédiatement à cette occupation provisoire sans préjudice du droit du travailleur au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme de la période pour laquelle il a été engagé.

- § 4. En cas d'occupation à l'étranger, la même procédure que pour l'occupation dans le territoire national est d'application, à l'exception toutefois du délai d'un mois visé au § 1er, alinéa 2, qui peut être dépassé.

Durant la période d'occupation à l'étranger, le travailleur temporaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

CHAPITRE III - PROCEDURE A RESPECTER ET DUREE DU TRAVAIL
TEMPORAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL INTERIMAIRE

Section 1 - Remplacement temporaire d'un travailleur dont le
contrat de travail a pris fin

Article 5

- § 1er. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat.
- § 2. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat.
- § 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat. Des prolongations d'une durée totale maximale de six mois sont toutefois possibles.

Article 6

§ 1er. Les remplacements visés à l'article 5, §§ 1er et 2 ne peuvent avoir lieu qu'aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

Le remplacement visé à l'article 5, § 3 n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées. Toutefois, la prolongation de six mois maximum est soumise aux conditions et modalités mentionnées ci-après.

§ 2. Les remplacements visés à l'article 5, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 5, § 3 ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur-chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ou, le cas échéant, l'ingénieur compétent des mines.

§ 3. A défaut de délégation syndicale, les remplacements visés à l'article 5, §§ 1er et 2 et la prolongation du remplacement visée à l'article 5, § 3 ne seront autorisés que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

Sans préjudice de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, c'est à l'utilisateur qu'il appartiendra de procéder à la communication prévue à l'alinéa précédent dès lors qu'un contrat écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur comporte une spécification en ce sens.

L'utilisateur communique également le nom de l'entreprise de travail intérimaire concernée.

Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté.

- § 4. Le nom des entreprises utilisatrices communiqué au Fonds sera transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations de travailleurs qui siègent au Conseil d'administration du Fonds social, et ce dans les deux semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.
- § 5. Par ailleurs, des informations complémentaires pourront être demandées, à l'entreprise de travail intérimaire, par la Commission de Bons offices instituée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993, conclue en Commission paritaire pour le travail intérimaire, créant et organisant une Commission de Bons offices pour les intérimaires, agissant dans les limites des compétences fixées par ladite convention collective de travail.
- § 6. Sur demande écrite d'une ou de plusieurs organisations de travailleurs visées au § 4 du présent article, le délai pendant lequel l'utilisateur souhaite recourir au travail intérimaire devra être réduit.

Sauf décision contraire de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, ce délai ne pourra être inférieur à trois mois.

La demande visée à l'alinéa 1er du présent paragraphe est adressée à l'entreprise de travail intérimaire concernée dans les six semaines qui suivent la date à laquelle les représentants des organisations de travailleurs ont reçu communication des données par le Fonds.

L'entreprise de travail intérimaire informe immédiatement l'utilisateur de cette demande, lequel doit s'y conformer dans les sept jours de l'envoi de la demande à l'entreprise de travail intérimaire.

- § 7. En cas d'occupation à l'étranger, l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le secteur dans lequel l'utilisateur exerce ses activités. Cette communication se fait au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté.

Le nom des entreprises utilisatrices communiqué au Fonds sera transmis d'une manière individualisée aux représentants des organisations de travailleurs qui siègent au Conseil d'administration du Fonds social, et ce dans les six semaines qui suivent la fin de chaque mois civil.

Des informations complémentaires seront par ailleurs fournies, à sa demande, à la Commission de Bons offices et ce conformément au prescrit du § 5 du présent article.

Durant les périodes d'occupation à l'étranger, le travailleur temporaire relève du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la sécurité sociale d'outre-mer.

- § 8. Si le recours au travail intérimaire dépasse les délais réduits en vertu du § 6, la procédure définie à l'article 3, § 3 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 3 est l'utilisateur.

Commentaire

Pour l'application du § 3 du présent article, il convient de rappeler que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi.

Section 2 - Surcroît extraordinaire de travail

Article 7

§ 1er. En cas de surcroît extraordinaire de travail, le travail temporaire par le biais du travail intérimaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer le fonctionnaire visé à l'article 3, § 2.

L'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté.

La demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil ; elle est chaque fois renouvelable.

L'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

§ 2. A défaut de délégation syndicale, le recours au travail temporaire par le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale de six mois, que pour autant que soit respectée la même procédure que celle fixée à l'article 6, §§ 3 à 7 de la présente convention.

§ 3. Si le recours au travail intérimaire dépasse le délai de six mois visé au paragraphe précédent ou les délais réduits en vertu de la procédure visée dans ce même paragraphe, la procédure définie à l'article 4, § 2 de la présente convention doit être respectée.

Pour l'application de cette procédure, l'employeur visé à l'article 4 est l'utilisateur.

Commentaire

Pour l'application du présent article, il convient de rappeler :

- d'une part, que conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de cette même loi ;
- d'autre part, qu'en cas de recours au travail temporaire par le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail pour une durée qui excède six mois, c'est la procédure de l'article 4, § 2 de la présente convention qui est d'application.

Section 3 - Grève ou lock-out

Article 8

Une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.

Les travailleurs intérimaires ne peuvent pas non plus être mis ou maintenus au travail en cas de refus ou d'absence d'accord, visés aux articles 3, 4, 6, § 2 et 7, § 1er de la présente convention ou en cas de non-respect des procédures fixées aux articles 6, §§ 3 et 4 et 7, §§ 2 et 3 de la présente convention.

Section 4 - Contrat de travail à durée indéterminée

Article 9

Le contrat de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire est résilié et ce travailleur et l'utilisateur sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans les cas suivants :

- l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire après notification par l'entreprise de travail intérimaire, de sa décision de retirer ce travailleur, en application de l'article 8, en cas de grève ou de lock-out ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un intérimaire en vue de remplacer un travailleur permanent, en violation des dispositions des articles 3 et 6 ;
- l'utilisateur occupe ou continue d'occuper un travailleur intérimaire en cas de surcroît extraordinaire de travail, en violation des dispositions des articles 4 et 7 ;
- l'utilisateur occupe, en violation des dispositions de l'article 21 de la loi du 24 juillet 1987, un intérimaire mis à sa disposition par l'entreprise de travail intérimaire en dehors d'un contrat de travail et/ou en vue de l'exécution d'un autre travail que le travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er de la loi précitée et de la présente convention collective de travail ;
- l'utilisateur occupe un intérimaire en violation des dispositions de l'article 18 de la convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Section 5 - Disposition particulière

Article 10

Pour l'application des dispositions conventionnelles relatives aux délégations syndicales, les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux travailleurs intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1er, § 2, 1° de la loi du 24 juillet 1987.

CHAPITRE IV - DISPOSITION FINALE

Article 11

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

Elle entre en vigueur le 1er août 1994.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Bruxelles, le sept juillet mil neuf cent nonante-quatre.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

BEIRNAERT W.

Pour les Organisations des Classes moyennes

ISTASSE C.

Pour "De Belgische Boerenbond",
la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles et
l'Alliance agricole belge

VERCAUTEREN M.

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

DAEMEN A.

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

VERBOVEN X.

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

NOEL B.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.