

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 15 maart 2022*

**Sociale voordelen voor de uitzendkrachten**

**HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op :

- 1° 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 (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1987), verder genoemd "de werkgever";
- 2° de uitzendkrachten, bedoeld bij artikel 7, 3° van genoemde wet van 24 juli 1987, die door de uitzendbureaus worden tewerkgesteld verder genoemd "de uitzendkracht".

**HOOFDSTUK II.**

***Bijkomende vergoeding in geval van technische  
of economische werkloosheid***

Art. 2. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de uitzendkrachten-arbeiders die technisch of economisch werkloos worden terwijl zij in dienst zijn van een uitzendbedrijf dat erkend is om activiteiten uit te oefenen in het Paritair Comité voor het bouwbedrijf (PC 124).

Art. 3. Arbeiders

§ 1. In geval van technische of economische werkloosheid bij de gebruikende onderneming, zoals bedoeld bij de artikelen 49 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978), heeft de uitzendkracht, ten laste van het sociaal fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

De uitzendkracht heeft in geval van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer, zoals bedoeld in artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten laste van het sociaal fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

§ 2. Deze bijkomende vergoeding bedraagt 4,13 EUR (bedrag 2022) per werkdag die, omwille van de werkloosheid, niet werd gepresteerd en is verschuldigd tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 3. Om recht te hebben op de bijkomende vergoeding, bedoeld bij artikel 3, moet de uitzendkrachtarbeider :

- a) op het ogenblik dat de technische of economische werkloosheid zich voordoet, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- b) genieten van werkloosheidsuitkeringen voor de werkdagen die niet gepresteerd werden omwille van de economische of technische werkloosheid.

#### Art. 4. Bedienden

§ 1. Een bijkomende vergoeding ten laste van het sociaal fonds bovenop de werkloosheidsuitkering is eveneens verschuldigd in geval van het tijdelijk en collectief stelsel van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld bij het artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978).

§ 2. Deze bijkomende vergoeding bedraagt 4,13 EUR (bedrag 2022) per werkdag die, omwille van de werkloosheid, niet werd gepresteerd en is verschuldigd tot het einde van de lopende arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 3. Om recht te hebben op de bijkomende vergoeding zoals bedoeld in § 1, moet de uitzendkrachtbediende :

- a) op het ogenblik dat de schorsing wegens gebrek aan werk wegens economische oorzaken zich voordoet, gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- b) genieten van werkloosheidsuitkeringen voor de werkdagen die niet gepresteerd werden omwille van de schorsing wegens gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Art. 5. De betalingsmodaliteiten van deze bijkomende vergoeding en de procedure om deze te bekomen, worden bepaald door de raad van beheer van het sociaal fonds.

### **HOOFDSTUK III.**

#### ***Hulp aan uitzendkrachten bij het bekomen van een lening***

Art. 6. Teneinde de uitzendkracht te helpen bij het bekomen van een lening bij een financiële instelling, zal het sociaal fonds een attest afleveren aan de uitzendkracht die een aanvraag doet.

Art. 7. Om dit attest te bekomen moet de uitzendkracht een totaal bereiken van 260 arbeidsdagen als uitzendkracht gedurende een referteperiode van 2 jaar, waarbij de periode van 2 jaar overeenkomt met deze van de 2 laatste eindejaarspremies verschuldigd aan de uitzendkrachten vóór de attestaanvraag.

Art. 8. De uitzendkracht die geen 260 arbeidsdagen als uitzendkracht heeft bereikt gedurende de referteperiode van 2 jaar, zal een attest kunnen aanvragen voor het aantal dagen die hij/zij gedurende de referteperiode in totaal heeft bereikt. Op die manier zal de uitzendkracht het attest aan het sociaal fonds kunnen aanvullen met eventuele andere attesten van uitzendbureaus voor wie hij/zij gewerkt heeft sinds het einde van de referteperiode.

#### HOOFDSTUK IV.

##### *Bijkomende vergoeding in geval van langdurige ziekte*

Art. 9. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een ongeval van gemeen recht, heeft de uitzendkracht, ten laste van het sociaal fonds, recht op een bijkomende vergoeding bovenop de uitkering betaald door het ziekenfonds.

Art. 10. De bijkomende vergoeding, bedoeld in artikel 9, stemt overeen met 40 pct. van de bruto-uitkering betaald door het ziekenfonds.

Zij is verschuldigd vanaf de eerste dag van de tweede maand ziekte, voor een totale ononderbroken periode van maximum drie maanden.

Art. 11. Om recht te hebben op deze bijkomende vergoeding dient de uitzendkracht het bewijs te leveren :

- a) dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, minstens twee maanden anciënniteit in de uitzendsector telt over een periode van vier maanden;
- b) dat hij, op het ogenblik van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, gebonden was door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en gewaarborgd loon heeft genoten;
- c) van zijn arbeidsongeschiktheid voor de volledige periode waarvoor de vergoeding gevraagd wordt, alsook de documenten te bezorgen nodig voor de berekening van de bijkomende vergoeding (attest van het ziekenfonds).

De anciënniteit van 2 maanden wordt berekend overeenkomstig artikel 13 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 12. Moederschapsverlof wordt niet beschouwd als een langdurige ziekte.

## **HOOFDSTUK V. *Duur***

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022.

Zij wordt gesloten voor een bepaalde duur en verstrijkt op 30 juni 2022.