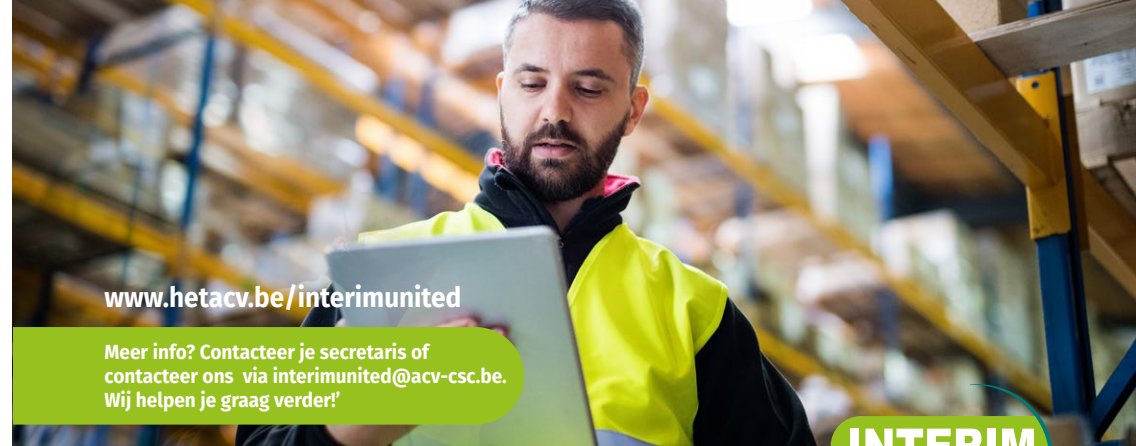


	REGELS EN PROCEDURE	SANCTIES EN OPMERKINGEN
Feestdagen	<p>Na de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> recht op EEN feestdag (of compensatiedag) die valt binnen de 14 dagen na beëindiging van de overeenkomst bij anciënniteit van meer dan 14 dagen tot 1 maand; recht op ALLE feestdagen (of compensatiedagen) die vallen binnen de 30 dagen na beëindiging van de overeenkomst bij anciënniteit van meer dan 1 maand. 	
Ziekte	<p>Ziekte tijdens de overeenkomst (meestal een weekcontract):</p> <ul style="list-style-type: none"> het interimkantoor onmiddellijk verwittigen (+ getuigschrift, cf. arbeidsreglement); gewaarborgd loon 100% tot einde lopende overeenkomst (mits 1 maand anciënniteit bij zelfde uitzendkantoor); Nog ziek na einde contract: toeslag betaald door interimkantoor gedurende max. 30 dagen vanaf de 1^e dag gewaarborgd loon (Nieuw: voortaan slechts één enkele anciënniteitsvoorwaarde: minstens 1 maand anciënniteit bij hetzelfde uitzendkantoor) <p>tussenkost van het Sociaal fonds na de 1^e maand ziekte (gedurende max. 3 maanden).</p>	<p>Controleer de anciënniteit Opeenvolgende periodes van tewerkstelling moeten opgeteld worden voor zover ze niet onderbroken zijn door meer dan 7 kalenderdagen.</p> <p>Bij niet-naleving > neem contact op met de ACV-vrijgestelde die je onderneming volgt. Raakt het probleem niet opgelost? Dan kunnen we een klacht indienen bij de Commissie goede diensten (PC 322).</p> <p>Sinds 2022 mag de termijn voor het indienen van een medisch attest korter zijn dan twee werkdagen.</p>
	<p>Ziekte juist na beëindiging van de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> toeslag betaald door interimkantoor gedurende 5 dagen (6 bij 6-dagenstelsel) na aanvang ziekte boven op de tussenkost van het ziekenfonds (Nieuw: voortaan slechts één enkele anciënniteitsvoorwaarde van 65 dagen bij hetzelfde interimkantoor). <p>Afschaffing van ziektebriefje voor 1ste dag ziekte</p> <ul style="list-style-type: none"> Werknemers, en dus ook interimmers, moeten niet langer een ziektebriefje overmaken aan de werkgever voor 1 dag ziekte, met een maximum van 3 vrijgestelde dagen per kalenderjaar (ook met onderbroken tewerkstelling, zonder anciënniteitsvoorwaarde) 	
	<p>De gebruiker MOET de PBM gratis ter beschikking stellen, maar het interimbureau neemt deze verplichting soms over.</p> <p>Verbod op het vragen van een waarborg voor PBM of werkkledij en inhouding van loon.</p>	
Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)		
Premies uitzendsector	<p>Eindejaarspremie en vakbondspremie</p> <ul style="list-style-type: none"> 65 dagen gewerkt als interimkracht (of 494 uren) geven recht op een eindejaarspremie (8,33% van het brutoloon tijdens referteperiode); 65 dagen gewerkt én ACV-lid > eindejaarspremie + vakbondspremie (2024: 120 euro). 	<p>Spreek ook collega's die nog geen lid zijn aan!</p> <ul style="list-style-type: none"> Ze kunnen zich alsnog aansluiten om boven op hun eindejaarspremie ook een vakbondspremie te ontvangen! Referteperiode: 01.07 > 30.06.

V.U. : Dominique Leyon - Haachtsesteenweg 579 - 1030 Brussel - www.hetacv.be



www.hetacv.be/interimunitied

Meer info? Contacteer je secretaris of contacteer ons via interimunitied@acv-csc.be. Wij helpen je graag verder!

INTERIM
unitied
ACV-CSC

Werk je in een bedrijf dat een beroep doet op interimarbeid? Dan is deze checklist voor jou!

Gebruik deze checklist samen met de nieuwe brochure 'SOS Interim - 20 vragen, 20 antwoorden' **EDITIE 2025**

! BELANGRIJK OM TE WETEN !

Het uitzendkantoor is de juridische en officiële werkgever. Het bedrijf dat een beroep doet op interimarbeid (de 'gebruiker') is de feitelijke werkgever. **De gebruiker is verantwoordelijk voor het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de interimkracht** tijdens zijn opdracht.

Interimarbeid is slechts toegestaan in bepaalde situaties (geldig motief en naleving van maximale duur) en is één van de weinige zaken waarvoor de expliciete toestemming van de vakbondsafvaardiging verplicht is. Bij staking is het inzetten van interimkrachten verboden!

Voor gelijk werk, gelijk loon! Een interimkracht heeft recht op hetzelfde loon en aanvullende loonvoordelen als de vergelijkbare vaste werknemer met eenzelfde functie. De vergelijking gebeurt in de praktijk vaak niet correct. Je kan als militant of afgevaardigde echt wel een verschil maken. Interimmers kunnen niet bij CAO en niet individueel uitgesloten worden van voordelen die toegekend worden aan vaste werknemers. Dat geldt ook voor bvb. CAO 90 (de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

Het gebruik van opeenvolgende dagcontracten (ODC) wordt streng geregeld en is enkel toegestaan als de nood aan flexibiliteit met cijfers kan worden bewezen. Werken er bij jou interimkrachten die voor langere periodes tewerkgesteld zijn met dit type contract, probeer daar dan samen met je collega-vakbondsafvaardigden verandering in te brengen! Opeenvolgende dagcontracten zorgen immers voor een grote onzekerheid.

Opele! Sinds 2023 > bijkomende RSZ-bijdrage ten laste van de gebruiker vanaf 40 ODC/semester/interim-mer, - cf. advies CAO 108/3.

Te onderhandelen in de onderneming:

Keuze van het uitzendkantoor: als afgevaardigde heb je inspraak - waak erover dat het uitzendkantoor voldoet aan de geldende wet- en regelgeving, dat het geen buitensporig afweringsbeding toepast (2 tot maximaal 3 maanden, zie volgende pagina) en zet in op contracten waarvan de duur overeenkomt met de verwachte duur van de opdracht, of in ieder geval maandcontracten. Opeenvolgende weekcontracten zijn, net als opeenvolgende dagcontracten, zelden gerechtvaardigd!

	REGELS EN PROCEDURE	SANCTIES EN OPMERKINGEN
Ondertekening overeenkomst	<p>Te ondertekenen uiterlijk op het tijdstip waarop de interimkracht in dienst treedt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • op papier; • elektronisch met je identiteitskaart, kaartlezer en persoonlijke pincode; • elektronisch met een persoonlijke code die je vooraf hebt ingesteld; • enkel de eerste 3 dagen van het eerste interimcontract bij eenzelfde gebruiker vormen een proefperiode. Belangrijk: het contract kan niet eenzijdig opgezegd worden als het werk nog niet is gestart, ook niet onder het mom van de proefperiode. <p>Lees zeker ook bladzijden 8-11 van de brochure 'SOS Interim'.</p> <p>* Opgelet, meer en meer interimkantoren werken met een smartphone app. Naast een belofte of een bevestiging van werk/opdracht, moet er ook een arbeidsovereenkomst ondertekend worden.</p> <p>Niet-afwervingsbeding Tussen het interimbedrijf en de gebruiker (de onderneming of organisatie waar je aan de slag bent), wordt een commerciële overeenkomst afgesloten die je als militant meestal niet te zien krijgt. Nochtans belangen deze interimmers rechtstreeks toe, en kunnen ze in het geval van een niet-afwervingsbeding hun vrijheid beperkt zien. Zo'n niet-afwervingsbeding bepaalt dat men binnen een bepaalde periode niet in dienst kan treden bij de gebruiker met een vast contract, tenzij deze een serieuze som geld betaalt aan het interimkantoor en dat gebeurt meestal niet. Bespreek dit met je werkgever, en als militant kan je hier ook je rol in spelen.</p>	<p>Als de overeenkomst door het interimkantoor te laat of niet wordt ondertekend > overeenkomst voor onbepaalde duur met het interimkantoor behalve wanneer (cumulatief):</p> <ul style="list-style-type: none"> • de interimkracht het contract voor de tewerkstelling ontvangen heeft maar niet ondertekend heeft; • de interimkracht is beginnen werken; • het interimkantoor een DIMONA-aangifte heeft gedaan. <p>Let op! De reden "vervanging" wordt soms ingeroepen om voorafgaand akkoord te omzeilen. Wees op je hoede en vraag bij twijfel om aanvullende informatie (cao nr. 9, cao nr. 108, cao nr.22...).</p>
	<p>Vervanging van een afwezige werknemer (ziekte, tijdskrediet, zwangerschapsverlof, educatief verlof ...):</p> <ul style="list-style-type: none"> • de duur van het contract moet overeenkomen met de effectieve afwezigheid van de vervangen werknemer; • de overeenkomst moet afgelopen zijn voor de terugkeer van de vervangen werknemer; • geen toestemming van de vakbondsafvaardiging (VA) nodig. <p>Vervanging van een ontslagen werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • toestemming van de VA vereist (informeer bij Sociaal Fonds voor bedrijven zonder VA); • 6 maanden + verlenging van 6 maanden. <p>Tijdelijke vermeerdering van werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • toestemming van de VA vereist, max. duur in samenspraak met VA; • voor bedrijven zonder VA: 6 maanden + verlenging 6 maanden (met meldingsplicht aan het Sociaal Fonds) - ev. bijkomende verlening met 6 maanden mits toestemming Commissie voor goede diensten. <p>Uitzonderlijk werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • toestemming van de VA vereist (informeer bij Sociaal Fonds voor bedrijven zonder VA) - maximale duur is naargelang het type werk > goed controleren. 	<p>Het motief en de datum van toestemming VA (wanneer vereist) moet op het contract vermeld worden.</p> <p>Bij niet-naleving > overeenkomst voor onbepaalde duur met de gebruiker en verbrekingsvergoeding; hiervoor moet de interimkracht zich blijvend aanbieden bij de gebruiker, aangezien de uitzendkracht geacht wordt in dienst te zijn van de gebruiker. Vervolgens wordt de gebruiker in gebreke gesteld voor het onterecht stopzetten van de tewerkstelling en kan een verbrekingsvergoeding gevraagd worden.</p> <p>Laat GDPR geen excuus zijn om de informatie waarop je recht hebt, niet te krijgen. Procedures en verplichtingen moeten worden nageleefd.</p>

	REGELS EN PROCEDURE	SANCTIES EN OPMERKINGEN
Motief overeenkomst	<p>Instream:</p> <ul style="list-style-type: none"> • doel: de interimkracht na afloop van zijn uitzendwerk voor onbepaalde duur aanwerven voor dezelfde functie; • max. 3 interimkrachten per functie (en 9 maanden in totaal); • min. 1 week, max. 6 maanden/interimkracht; • dagcontracten niet toegestaan; • geen aanwervingsverplichting, maar interimkracht heeft wel recht op een verslag/uitleg via het interimkantoor; • informatie en raadpleging van de VA (motivering, beoogde functie ...); • geen toelating vereist. 	<p>Bij niet-naleving > overeenkomst voor onbepaalde duur met de gebruiker en verbrekingsvergoeding; hiervoor moet de interimkracht zich blijvend aanbieden bij de gebruiker, aangezien de interimkracht geacht wordt in dienst te zijn van de gebruiker. Vervolgens wordt de gebruiker in gebreke gesteld voor het onterecht stopzetten van de tewerkstelling en kan een verbrekingsvergoeding gevraagd worden.</p>
	<p>Opeenvolgende dagcontract(en):</p> <ul style="list-style-type: none"> • verboden in de bouwsector; • enkel toegestaan als de nood aan flexibiliteit met cijfers kan bewezen worden; • semestriële informatieverplichting (aantal ODCs + aantal interimkrachten tewerkgesteld met ODCs + statistische motivering van de nood aan flexibiliteit aan de VA (aan het Sociaal Fonds voor bedrijven zonder VA); • jaarlijkse evaluatie en raadplegingsverplichting met de VA. 	<p>Bij niet-naleving > 2 weken loon.</p> <p>Nieuw sinds 1 januari 2023: bijkomende RSZ-bijdrage ten laste van de gebruiker vanaf 40 ODC/semester/interimmer – cf. advies CAO 108/3</p>
Feestdagen	<p>Tijdens de overeenkomst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • recht (zonder anciënniteitsvoorwaarden) op feestdagen (en compensatiedagen) die tijdens de arbeidsovereenkomst vallen; • recht op feestdagen die tussen 2 overeenkomsten vallen. 	<p>Bij niet-naleving > neem contact op met de ACV-vakbondssecretaris die je onderneming volgt. Raakt het probleem niet opgelost? Dan kunnen we een klacht indienen bij de Commissie voor goede diensten (PC 322).</p> <p>Opgelet: werd de anciënniteit van meer dan een maand "afgenomen" door jaarlijkse vakantie? Neem dan zeker contact op met de Interim United Helpdesk. Vakantie is ook voor interimmers een recht. Het ACV wil er voor zorgen dat vakantie de opgebouwde anciënniteit niet annuleert en de rechten behouden worden.</p>