	REGELS EN PROCEDURE	SANCTIES EN OPMERKINGEN
Feestdagen	**Na de overeenkomst:** • 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.	**Controleer de anciënniteit** Opeenvolgende periodes van tewerkstelling moeten opgeteld worden voor zover ze niet onderbroken zijn door meer dan 7 kalenderdagen. **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). **Nieuw:** Sinds 1 september 2022 mag de termijn voor het indienen van een medisch attest niet korter zijn dan twee werkdagen.
Ziekte	**Ziekte tijdens de overeenkomst (meestal een weekcontract):** • 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 1e dag gewaarborgd loon (mits 1 maand anciënniteit bij zelfde interimkantoor en gebruiker); • tussenkomst van het Sociaal fonds na de 1e maand ziekte (gedurende max. 3 maanden). **Ziekte juist na beëindiging van de overeenkomst:** • toeslag betaald door interimkantoor gedurende 5 dagen (6 bij 6-dagenstelsel) na aanvang ziekte bovenop de tussenkomst van het ziekenfonds (anciënniteit van 65 dagen bij zelfde interimkantoor en gebruiker).	
Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	**De gebruiker MOET de PBM gratis ter beschikking stellen, maar het interimbureau neemt deze verplichting soms over.** **Verbod op het vragen van een waarborg voor PBM of werkkledij.**	
Premies uitzendsector	**Eindejaarspremie en vakbondspremie** • 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 (2022: 112 euro).	**Spreek ook collega's die nog geen lid zijn aan!** • Ze kunnen zich alsnog aansluiten om bovenop hun eindejaarspremie ook een vakbondspremie te ontvangen! • Referteperiode: 01.07 > 30.06.

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

INTERIM united 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 2023)

! 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-vakbondsafgevaardigden verandering in te brengen! Opeenvolgende dagcontracten zorgen immers voor een grote onzekerheid.
Nieuw: vanaf 1 januari 2023 > bijkomende RSZ-bijdrage ten laste van de gebruiker vanaf 40 ODC/semester/interimmer, - cf. advies CAO 108/3.

	REGELS EN PROCEDURE	SANCTIES EN OPMERKINGEN
Ondertekening overeenkomst	**Te ondertekenen uiterlijk op het tijdstip waarop de interimkracht in dienst treedt:** • 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 Lees zeker ook bladzijden 8-11 van de brochure 'SOS Interim'.	**Als de overeenkomst door het interimkantoor te laat of niet wordt ondertekend > overeenkomst voor onbepaalde duur met het interimkantoor** behalve wanneer (cumulatief): • de intentieverklaring op tijd ondertekend werd; • 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.
Motief overeenkomst	**Vervanging van een afwezige werknemer (ziekte, tijdskrediet, zwangerschapsverlof, educatief verlof ...):** • 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.	**Het motief en de datum van toestemming VA (wanneer vereist) moet op het contract vermeld worden.** **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.
	Vervanging van een ontslagen werknemer: • toestemming van de VA vereist (informeer bij Sociaal Fonds voor bedrijven zonder VA); • 6 maanden + verlenging van 6 maanden.	
	Tijdelijke vermeerdering van werk • 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.	
	Uitzonderlijk werk: • toestemming van de VA vereist (informeer bij Sociaal Fonds voor bedrijven zonder VA) - maximale duur is naargelang het type werk > goed controleren.	

	REGELS EN PROCEDURE	SANCTIES EN OPMERKINGEN
Motief overeenkomst	**Instroom:** • doel: de interimkracht na afloop van zijn uitzendwerk voor onbepaalde duur aanwerven voor dezelfde functie; • max. 3 interimrachten 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.	**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.
peenvolgende dagcontracten (ODCS)	**Opeenvolgende dagcontract(en):** • 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.	**Bij niet-naleving > 2 weken loon.** **Nieuw** vanaf 01.01.23, bijkomende RSZ-bijdrage ten laste van de gebruiker vanaf 40 ODC/semester/interimmer – cf. advies CA0 108/3
Feestdagen	**Tijdens de overeenkomst:** • recht (zonder anciënniteitsvoorwaarden) op feestdagen (en compensatiedagen) die tijdens de arbeidsovereenkomst vallen; • recht op feestdagen die tussen 2 overeenkomsten vallen.	**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). ***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.