



Manpower®

OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN VOOR UITZEND- ARBEID

NIEUWE SPELREGELS
VANAF 1 OKTOBER 2018

Opeenvolgende dagcontracten (ODC) is de contractsvorm die de meeste flexibiliteit biedt aan bedrijven. Omwille van die grote flexibiliteit hebben de sociale partners een eerste akkoord gesloten in 2013 om een kader te scheppen en misbruiken te voorkomen. In 2017 werden zogenaamde misbruiken van ODC aangekaart door de pers en door de vakbonden. Naar aanleiding hiervan zijn er onderhandelingen opgestart om een nieuw kader te creëren voor ODC. Dit heeft geleid tot een nieuwe CAO die deze zomer werd goedgekeurd door de sociale partners.

Als uw HR partner, wenst Manpower Belgium u hierover te informeren en toe te lichten wat er concreet verandert en waarop u in de toekomst moet letten.

De algemene principes voor ODC blijven dezelfde:

- **geen verbod** op ODC;
- **geen meerkost** voor het gebruik ervan;
- **niet van toepassing op studenten.**

Wel zal elk bedrijf beter moeten **motiveren** waarom er een **bijzondere nood aan flexibiliteit** bestaat en moeten aantonen dat er werd nagedacht over **alternatieven**. De **rapportering** naar de overheid en de vakbonden werd ook geformaliseerd. De wijzigingen treden in werking vanaf 1 oktober 2018.

WAT ZIJN OPEENVOLGENDE DAGCONTRACTEN (ODC)?

Men spreekt van ODC wanneer de volgende voorwaarden voldaan zijn:	1. uitzendcontracten die een looptijd van 24 uur niet overschrijden; 2. die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen uw onderneming van toepassing zijn voor deze specifieke uitzendkracht (binnen zijn arbeidsregeling).
Voorbeeld:	Een dagcontract op vrijdag gevolgd door een dagcontract op maandag voor één uitzendkracht zijn ODC als ze enkel van elkaar gescheiden worden door inactiviteitsdagen zaterdag en zondag.

WAT VERANDERT ER OP 1 OKTOBER 2018?

Indien u gebruik maakt van ODC moet u:	- nagaan of er sprake is van een nood aan flexibiliteit ; - voldoen aan de verstrengde informatie- en raadplegingsverplichting.
De flexibiliteit van ODC wordt behouden op voorwaarde dat:	- er meer controle is; - er geen misbruik van gemaakt wordt.
De sector moet op 2 jaar tijd (2018-2019) het gebruik van ODC met 20% verminderen ten opzichte van 2016.	De RSZ gaat dit controleren. Indien er geen vermindering van 20% op het totaal aantal ODC is, zullen er strengere maatregelen worden opgelegd met hoogstwaarschijnlijk een financiële impact .

NEW

1. NOOD AAN FLEXIBILITEIT

Elk bedrijf moet individueel bewijzen dat er werkelijk een nood aan flexibiliteit bestaat. U moet kunnen aantonen dat het om een **uitzondering om economische redenen** gaat. ODC mogen dus geen businessmodel op zich worden om de continuïteit van de onderneming te verzekeren.

De **nood aan flexibiliteit** bestaat als uw werkvolume:

- ✓ afhankelijk is van externe factoren (voorbeeld: het weer);
- ✓ sterk fluctueert (voorbeeld: vraag van klanten);
- ✓ gekoppeld is aan de aard van de opdracht (voorbeeld: reclamespotje, fotoshoot, ...).

Voorbeeld:

- Een restaurant aan de kust gaat bij mooi weer (externe factor) plots nood hebben aan extra personeel. Dit kan je onmogelijk op voorhand plannen en zal verschillen van dag tot dag.
- In de logistieke sector wordt vaak pas in de namiddag de planning voor de volgende dag opgesteld. Pas als de orders binnen zijn, kan de personeelsplanning gemaakt worden.

De nood aan flexibiliteit moet **statistisch onderbouwd** worden en het gebruik van ODC moet **proportioneel** zijn aan de nood aan flexibiliteit.

→ Als er maar een beperkte nood aan flexibiliteit is, kan er onmogelijk voor alle uitzendkrachten gewerkt worden met ODC.

2. INFORMATIE EN RAADPLEGING

Als u uitzendkrachten met ODC inzet, heeft u als bedrijf een verstrengde informatie- en raadplegingsverplichting.

	INFORMATIEVERPLICHTING	RAADPLEGINGSVERPLICHTING
Wanneer?	Bij het begin van elk semester informatie geven over vorig semester. Eerste semestriële informatiesessie zal betrekking hebben op het vierde kwartaal van 2018 en plaatsvinden bij het begin van het eerste semester van 2019 .	Eén keer per jaar tijdens 1 van de informatie-momenten.
Wat?	<ul style="list-style-type: none">• Gedetailleerde informatie over het aantal ODC in het voorgaande semester.• Het aantal uitzendkrachten dat werkte met een ODC (geen namen).• Het bewijs van de 'nood aan flexibiliteit' (statistisch onderbouwd).• Informatie over het aantal uitzendkrachten per schijf van ODC. (enkel indien de werknemersvertegenwoordigers daar uitdrukkelijk om vragen). Uitzendkrachten die zelf om ODC vragen en studenten moeten hier niet onder gerekend worden.	<ul style="list-style-type: none">• Gebruik van ODC.• Motivatie waarom u dit blijft gebruiken.• Of u alternatieven heeft overwogen voor ODC.
Wie informeren?	<ul style="list-style-type: none">• Ondernemingsraad of vakbondsdelegatie.• Sociaal Fonds wanneer geen vakbondsafvaardiging.	<ul style="list-style-type: none">• Ondernemingsraad of vakbondsdelegatie.• Sociaal Fonds wanneer geen vakbondsafvaardiging.
Wat doet Manpower voor u?	<ul style="list-style-type: none">• Tijdig aanleveren van de nodige rapporten.• Rapportering aan het Sociaal Fonds indien u geen vakbondsafvaardiging heeft.	Indien nodig kunnen wij steeds met u overleggen.

OPGELET:

De sociale partners hebben kritiek geuit op het vorige systeem van ODC en op zogenaamde misbruiken. De patronale organisaties hebben beargumenteerd dat dit vorige systeem niet werkte omdat de vakbonden de voorziene controles niet uitvoerden. Zo hebben de patronale organisaties enkel een controle nadien bekomen door de vakbonden en werden er geen bijkomende kosten opgelegd voor het gebruik van ODC. De nationale vakbonden zullen hun vertegenwoordigers binnen uw onderneming bijzonder goed informeren over hun controleplicht. Voer deze informatie en raadpleging steeds correct uit **om goede sociale relaties te behouden. Manpower zal u hierbij helpen door de correcte rapporten aan te leveren.**

De sociale inspectie zal nagaan of de verplichte informatie en raadpleging wordt nageleefd.

De inspectie mag de nood aan flexibiliteit echter niet beoordelen.

3. EVALUATIE

Om de naleving van het engagement van de sociale partners te beoordelen wordt daarnaast ook voorzien in een trimestriële **schriftelijke rapportering van de RSZ-gegevens aan de Nationale Arbeidsraad.**

Op deze manier kan worden nagegaan of het gebruik van ODC afneemt of niet.

Aarzel niet om meer informatie te vragen aan uw Manpower agentschap. Wij denken graag met u mee over mogelijke alternatieven en oplossingen voor uw nood aan flexibiliteit.

Contact en info: www.manpower.be

Wees voorbereid op nieuwe trends in de arbeidsmarkt en de Human Age. Surf naar: www.manpowergroup.be/knowledge-center en registreer u (gratis) op ons ManpowerGroup Knowledge Center.

Erkenningen/Agréments, Bxl. 00374-406-20130208 & 00374-405-20130123, Wal. W-INT-RS-9, VI. 361/BUOP. E.R/V.U Manpower Belgium, Philippe Lacroix, Avenue des Communautés 110 Gemeenschappenlaan, Bruxelles 1200 Brussel