



SOS interim

20 vragen, 20 antwoorden • Editie 2024



Interim?

De situatie van een interimmer verschilt van die van een vaste werknemer in dienst van een bedrijf of onderneming. Als uitzendkracht ben je werknemer van het interimkantoor. Dat maakt je positie toch wat anders. Wat verstaan we onder uitzend- of interimarbeid? Wie betaalt je loon? Heb je recht op betaalde feestdagen? Wat voor gevolgen heeft je interimwerk voor de sociale zekerheid? En wat als je ziek wordt, of als je contract is afgelopen?

Het ACV ijvert voor gelijke rechten voor iedereen op de werkvloer, man, vrouw, transgender, Belg, niet-Belg, vaste werknemer en interimmer. Deze rechten en plichten liggen vast in wetteksten en collectieve arbeidsovereenkomsten. Helaas worden deze rechten niet altijd nageleefd. Vaak zijn uitzendkrachten bovendien onvoldoende op de hoogte van hun rechten.

Met deze gids willen we je wegwijs maken in de soms complexe materie over uitzendarbeid en vatten we de belangrijkste info samen in 20 vragen en 20 antwoorden.

Heb je een probleem of wil je een vraag stellen?

Onze ACV-vakbondsafgevaardigden helpen je graag verder. Je kan ook steeds contact opnemen met een ACV-dienstencentrum in jouw buurt (adressen en openingstijden vind je op **adressen.hetacv.be**) of contact opnemen via het contactformulier op **www.hetacv.be/interimunitied**.

Piet Van den Bergh, Eva Van Laere & Frank Cosaert
namens Interim United.

INHOUD

1. Wat is interimarbeid?	4
2. Wanneer en hoe lang mag een bedrijf een beroep doen op interimwerk?	5
3. Moet ik een contract ondertekenen?	8
4. Wat is een DIMONA-aangifte?	10
5. Wat als ik mijn interimcontract te laat of niet teken?	10
6. Hoeveel uren per week moet ik werken?	11
7. Wat met proefperiodes en 'testcontracten'?	12
8. Mag ik als student werken met een interimcontract?	12
9. Heb ik recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld?	13
10. Hoe zit het met betaalde feestdagen en verlof omwille van klein verlet?	16
11. Wat verdien ik?	18
12. Heb ik recht op verplaatsingskosten?	19
13. Heb ik recht op bepaalde premies bovenop mijn normale loon?	19
14. Ik ben ziek of heb een arbeidsongeval, wat nu?	21
15. Wat als ik zwanger ben?	24
16. Wat met mijn veiligheid en gezondheid op mijn werk?	24
17. Kan ik vorming volgen?	28
18. Heb ik recht op sociale voordelen?	29
19. Hoe beëindig ik mijn contract en wat als ik werkloos word na een periode van interimwerk?	30
20. Ik heb een probleem. Bij wie kan ik terecht?	33

1. Wat is interimarbeid?

Interimarbeid is tijdelijke arbeid. Normaal geldt een verbod op het uitlenen van werknemers aan andere bedrijven, maar interimarbeid vormt een toegelaten uitzondering. Voor interimarbeid gelden wel specifieke wetten en regels.

Interimarbeid is enkel toegelaten om vier redenen of motieven (zie vraag 2). Normaal gezien is interimwerk tijdelijk, maar afhankelijk van het motief kan de toegestane maximumduur verschillen (zie vraag 2). Voor je aan de slag gaat als interimkracht moet je je inschrijven bij een uitzend- of interimkantoor. De inschrijving is gratis. Je mag je als kandidaat-uitzendkracht zonder problemen inschrijven bij verschillende interimkantoren.

De inschrijving betekent dat het interimkantoor zich engageert om geschikt werk voor je te zoeken. Het kantoor werkt niet alleen voor jou, maar ook voor een gebruikersfirma – het bedrijf of de organisatie die een beroep doet op uitzendarbeid en waar je effectief zal werken. In opdracht van hen zoekt het kantoor de juiste kandidaat voor de openstaande job. Het interimwerk moet voldoen aan de definitie van 'waardig werk'. Uiteraard moet de gebruikersfirma de arbeidswet respecteren.

Het interimkantoor kan je een job aanbieden voor korte duur of langere duur. Je mag jobaanbiedingen weigeren, al kan dat gevolgen hebben voor je recht op een werkloosheidsuitkering.

Ook al werk je als interim bij de gebruikersfirma, het interimkantoor blijft je officiële werkgever. Het is wel de gebruikersfirma die orders en instructies mag geven over het werk en die verantwoordelijk is voor je welzijn, je gezondheid en je veiligheid tijdens de opdracht. Concreet: het bedrijf oefent dus het gezag uit over jou als werkgever en moet erop toezien dat je in alle veiligheid kan werken.



Het interimkantoor en de gebruikersfirma mogen niet discrimineren op basis van huidskleur, leeftijd, handicap, geloofsovertuiging

Wil je meer informatie hierover? Is er volgens jou discriminatie in het spel? Neem dan contact op met een ACV-afgevaardigde of het ACV-dienstencentrum in je buurt (<https://www.hetacv.be/contact>).

2. Wanneer en hoe lang mag een bedrijf een beroep doen op interimwerk?

Uitzendwerk is per definitie altijd tijdelijk en kan variëren van 1 dag tot meerdere maanden. De interimsector werkt meestal met weekcontracten. Afhankelijk van het motief kan de toegelaten maximumduur verschillen (zie www.hetacv.be/interimunitied).

Interimwerk is enkel toegestaan om:

- **een vaste werknemer te vervangen.** De duur van de arbeidsovereenkomst is afhankelijk van de terugkeer van de afwezige werknemer.
- **een tijdelijke vermeerdering van werk op te vangen.** De duur moet afgesproken worden met de vakbondsafvaardiging als die er is. Is er geen vakbondsafgevaardigde, dan bedraagt de duur maximaal drie keer zes maanden.
- **uitzonderlijk werk te verrichten.** Bij dit motief is er een maximale gebruiksduur van interimarbeid in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geregeld. Die bedraagt meestal 6 maanden (met mogelijke verlenging).
- **personeel te rekruteren via het motief instroom.** De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal 1 week en maximaal 6 maanden. Als de interimkracht voldoet aan de functie-eisen, moet hij een contract van onbepaalde duur krijgen na afloop van de interimperiode. Zo niet mag de interimkracht aan het interimbureau een schriftelijke of mondelinge uitleg vragen over de redenen waarom hij niet voldoet.

Het motief moet in de arbeidsovereenkomst vermeld worden. Bij vermeerdering van werk met toestemming van de vakbondsafvaardiging moet dit ook in je contract vermeld worden.

Je krijgt een vaste job aangeboden na afloop van je interimjob? Mooi zo! De anciënniteit als interimkracht telt ook mee voor de berekening van de opzegvergoeding (als je zou ontslagen worden met een vast contract). De maximale anciënniteit die je kan meenemen als uitzendkracht is één jaar. Anderzijds, als jij zelf ontslag neemt, geldt deze regeling niet!



Het is verboden om interimmers te laten werken in bedrijven waar gestaakt wordt! Bij een staking moet het bedrijf het interimkantoor inlichten. Het uitzendkantoor moet je dan meteen terugroepen en mag geen andere uitzendkrachten aanwerven voor dat bedrijf. Als het bedrijf deze regel niet respecteert, contacteer dan het ACV.

Dagcontracten

Dagcontracten zijn enkel toegelaten wanneer er aan specifieke voorwaarden wordt voldaan. Het bedrijf moet het gebruik van dagcontracten kunnen rechtvaardigen met cijfers. Bovendien is het bedrijf verplicht om elk semester de ondernemingsraad/vakbondsafvaardiging te informeren en te raadplegen over het gebruik

van opeenvolgende dagcontracten. Bij afwezigheid van een vakbondsdelegatie in het bedrijf moet het bedrijf deze informatie doorgeven aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

Opeenvolgende dagcontracten zijn interimcontracten bij eenzelfde gebruiker binnen een duur van maximaal 24 uur en die elkaar opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag of door een gewone inactiviteitsdag bij de gebruiker.

Het gebruik van opeenvolgende dagcontracten wordt geregeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van juli 2013 (CAO 108). De regelgeving rond het gebruik van opeenvolgende dagcontracten werd in 2018 en 2022 verstrengd. Sinds 1 januari 2023 moet de onderneming waar je effectief aan de slag bent een extra RSZ-bijdrage betalen als ze jou lang tewerkstellen met opeenvolgende dagcontracten. Bovendien moet de onderneming kunnen aantonen dat de noodzaak aan dagelijkse flexibiliteit gerechtvaardigd is. De laatste ontwikkelingen lees je na op www.hetacv.be/interimunitied. Opeenvolgende dagcontracten zorgen voor onzekerheid. Je weet nooit wanneer je zal werken, je bent nooit zeker van je inkomen en daar wil het ACV komaf mee maken!

Werk je voor een langere periode met (opeenvolgende) dagcontracten in hetzelfde bedrijf? Misschien heb je inmiddels wel recht op een contract van langere duur. Informeer bij je ACV-vakbondsafgevaardigde in het bedrijf waar je werkt of bij een ACV-dienstencentrum in je buurt.



Dagcontracten zijn verboden in de bouwsector! De bouwsector legt nog andere beperkingen op, zo mogen bouwbedrijven geen beroep doen op uitzendkrachten ter vervanging van tijdelijk werkloze vaste werknemers, ook niet in geval van schorsing (vakantie, inhaalrust, ...). Meer info vind je op www.hetacv.be/interimunitied.



Adriana (32)

Ik werk via een interimbureau met dagcontracten in ploegendienst. Dat wil zeggen: op donderdag of vrijdag krijg ik een weekplanning en op de dag waarop ik werk sturen ze mij mijn contract per mail. De laatste tijd krijg ik vaak om 16 uur het bericht dat mijn shift om 22 uur toch niet doorgaat. Ik nam contact op met het ACV, want dat is toch niet correct? Hoe kan ik zo leven en werken combineren?

3. Moet ik een contract ondertekenen?

Voor elke tewerkstelling als uitzendkracht (of voor elke opdracht) moet het uitzendkantoor een schriftelijke overeenkomst met de uitzendkracht afsluiten. Je kan je contract op drie verschillende manieren ondertekenen:

- op papier;
- elektronisch met je identiteitskaart, kaartlezer en persoonlijke pincode;
- elektronisch met een persoonlijke code die je vooraf hebt ingesteld.

Meestal vragen de interimkantoren al bij je eerste inschrijving de automatische toestemming om elektronische contracten te ondertekenen. Je hebt echter het recht om papieren contracten te vragen.

Het contract moet ondertekend worden door beide partijen (het uitzendkantoor en de uitzendkracht) vóór of uiterlijk op het moment dat je aan je opdracht begint.



Opgelet! Meer en meer interimkantoren werken met een smartphone-applicatie. Een belofte of bevestiging van werk/opdracht is geen arbeidsovereenkomst. Zorg ervoor dat je naast die bevestiging of belofte ook een arbeidsovereenkomst ondertekent!

Interimkantoren zijn verplicht om het modelcontract te gebruiken dat is opgesteld door de vakbonden en de werkgevers en waarin verplicht het volgende moet staan:

- de naam en het paritair comité van de gebruikersfirma (het bedrijf of de organisatie waar je werkt);
- het type contract (bepaalde duur, vervanging van een vaste werknemer ...);
- het motief voor het gebruik van interimarbeid. De eventuele toestemming van de vakbondsafvaardiging en de datum van deze toestemming;
- de duur van het contract (meestal weekcontracten);
- de wekelijkse arbeidsduur;
- afhankelijk van het motief voor het gebruik van uitzendarbeid: de reden van de vervanging of de vermelding van de eerste, tweede of derde poging van de invulling van de werkpost voor het motief instroom;
- de opleiding van de uitzendkracht;
- de plaats waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt;
- het uurrooster;
- het loon en de bijkomende voordelen;
- de verplaatsingskosten.

Andere documenten: intentieverklaring & arbeidsreglementen

Voordat je aan de slag kan als interimmer, moet er ook een intentieverklaring worden ondertekend. Zowel het interimkantoor als jijzelf moeten dat document ondertekenen. Het document bevestigt dat je ingeschreven bent bij het uitzendkantoor en dat het interimkantoor zich engageert om werk voor je te zoeken.

Als uitzendkracht moet je ook de volgende documenten ontvangen:

- het arbeidsreglement van het interimkantoor;
- het arbeidsreglement van de firma waar je aan de slag gaat.

Daarin staan de regels rond veiligheid, gezondheid en organisatie van het werk, maar ook bijvoorbeeld rond het melden van ziekte.

Vaak krijg je samen met of in het contract de vraag om akkoord te gaan met het arbeidsreglement. Teken dit enkel als je het arbeidsreglement ook echt ontvangen hebt.

Ben je nieuw in een bedrijf? Ga dan zeker eens langs bij de ACV-afgevaardigden in de onderneming. Ze verwelkomen je graag en kunnen je bijkomende info bezorgen over het reilen en zeilen binnen het bedrijf.

De commerciële overeenkomst tussen het interimkantoor en de gebruiker

Tussen het interimbedrijf en de gebruiker (de onderneming of organisatie waar je effectief aan de slag bent) wordt een commerciële overeenkomst afgesloten. Deze overeenkomst krijg je als interimmer (meestal) niet te zien. Het interimkantoor is ook niet wettelijk verplicht om jou hiervan een kopie te bezorgen. Nochtans worden in deze overeenkomsten bepalingen opgenomen die jou rechtstreeks aanbelangen, en in het geval van het niet-afwervingsbeding jouw vrijheid als werknemer zelfs beperken. Zo'n **niet-afwervingsbeding** bepaalt dat je 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. De periode van het niet-afwervingsbeding is vaak te lang. Vraag hiernaar bij je interimkantoor, zo ben je goed geïnformeerd en weet je waar je aan toe bent.

4. Wat is een DIMONA-aangifte?

Een DIMONA is het elektronische bericht waarmee het uitzendkantoor ieder begin en einde van een opdracht aangeeft bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Het interimkantoor is verplicht voor je bij de gebruiker aan de slag gaat, een DIMONA-aangifte te doen over je tewerkstelling als uitzendkracht. Het is belangrijk dat deze DIMONA-aangiftes overeenstemmen met jouw opdrachten, je kan immers enkel aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering als er geen DIMONA-aangifte geregistreerd staat voor diezelfde periode.



Als het contract niet ondertekend werd en je kon niet komen werken, let er dan op dat het interimkantoor geen DIMONA-aangifte doet of die weigert te annuleren.

Je kan je Dimona-registraties online volgen via Interim@work (je vindt de tool als je inlogt op www.mysocialsecurity.be). Op die manier zie je of het interimkantoor zijn wettelijke aangifteplicht vervuld heeft. Zie je een verkeerde of ontbrekende aangifte, neem dan contact op met het interimkantoor. Als er geen rechtzetting volgt, neem dan zo snel mogelijk contact op met het ACV.

5. Wat als ik mijn interimcontract te laat of niet teken?

Het contract moet ondertekend worden door beide partijen (het uitzendkantoor en door jou (de interimmer)) vóór of uiterlijk op het moment dat je aan je opdracht begint. **Een interimcontract dat door het uitzendkantoor te laat of niet getekend wordt, wordt omgezet naar een contract van onbepaalde duur** tussen jou en het interimkantoor. Dat betekent dat je als interimmer bij het beëindigen van het contract recht hebt op een verbrekingsvergoeding. Wanneer deze situatie zich voordoet, wordt de arbeidsrechtbank ingeschakeld.

Opgelet: deze omzetting naar een contract van onbepaalde duur geldt niet als de volgende 4 elementen van toepassing zijn:

- De intentieverklaring werd op tijd ondertekend.
- Je hebt je arbeidsovereenkomst ontvangen voor het begin van de tewerkstelling, maar je hebt ze niet ondertekend.
- Je bent beginnen werken of je hebt je aangeboden bij de gebruiker.
- Het interimkantoor heeft een DIMONA-aangifte gedaan.

6. Hoeveel uren per week moet ik werken?

Je contract moet vermelden of het om een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling gaat. **De arbeidsduur per week en/of per dag moet in je contract staan. De minimale arbeidsduur is 3 uur per dag.** Deze minimale arbeidsduur moet dezelfde zijn als die voor de vaste werknemers van het bedrijf waar je werkt. Dat geldt ook voor de overurenregeling. Als de vaste werknemers in een systeem met arbeidsduurvermindering werken, heb je daar als interimmer ook recht op. Ofwel krijg je die arbeidsduurvermindering in de vorm van inhaalrust, ofwel wordt dit verrekend in je uurloon.

Wil je weten of je interimopdracht strookt met de wet? Check dit dan bij de vakbondsafvaardiging van het bedrijf waar je werkt of vraag informatie via het contactformulier op www.hetacv.be/interimuned.



7. Wat met proefperiodes en 'testcontracten'?

De eerste drie werkdagen van de eerste uitzendopdracht bij eenzelfde gebruiker vormen de **proefperiode**. Tijdens die periode kunnen zowel de interimkracht als de werkgever de overeenkomst zonder opzegging beëindigen. Maar! Het ACV vindt dat het interimkantoor een ondertekend contract niet eenzijdig kan opzeggen als je werk nog niet is gestart, ook niet onder het mom van de proefperiode.

Het is verboden om aan een contract een nieuwe proefperiode toe te voegen als je voor dezelfde functie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, op dezelfde werkpost, bij dezelfde gebruiker aangaat.

Soms vraagt een uitzendkantoor aan uitzendkrachten om een **test** uit te voeren of om op proef te komen werken, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat. Dat is wettelijk toegestaan, maar de test moet aan volgende voorwaarden voldoen:

- De test mag enkel kort de kennis van een mogelijke uitzendkracht nagaan.
- De test mag in geen geval deel uitmaken van het productieproces van de onderneming.
- De test mag niet langer dan een halve dag duren.

8. Mag ik als student werken met een interimcontract?

Ja. Ongeveer een op drie studentenjobs verloopt via een uitzendkantoor. Het voordeel is dat je als student niet zelf naar een job moet zoeken. Het uitzendkantoor zoekt in jouw plaats een vakantiejob of bijverdienste tijdens het jaar.

Jobstudenten kunnen - sinds 1 januari 2023 - 600 uren werken aan een verlaagde RSZ-bijdrage. Werk je meer? Dan betaalt je vanaf dan de gewone RSZ-bijdrage en houd je meer loon over. Je betaalt namelijk wel een hogere sociale bijdrage, maar bouwt vakantiegeld op én krijgt een werkbonus. Dat komt voordeliger uit. Werk je als jobstudent? Dan houd je ook best rekening met de regels rond het groeipakket en het ten laste zijn.

Voor een antwoord op al je vragen over studentenarbeid kan je terecht bij Jong ACV. Je kan bellen, chatten of mailen met onze experts. Alle info vind je via www.jongacv.be.

9. Heb ik recht op jaarlijkse vakantie en vakantiegeld?

Betaald verlof en feestdagen maken deel uit van het loon. Of je nu als uitzendkracht of als vaste werknemer aan de slag bent. In theorie althans, want in de praktijk is het wel eens anders. In de meeste gevallen heb je als interim niet de kans om je betaald verlof tijdens je tewerkstelling in de onderneming te nemen, met andere woorden: "onder contract".

Wie betaalt het vakantiegeld?

Voor een arbeider wordt het loon van vakantiedagen niet betaald door de werkgever, maar door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). Je krijgt het in de maand mei of juni via overschrijving op je bankrekening. Het vakantiegeld wordt pas uitbetaald nadat je je rekeningnummer aan de RJV hebt doorgegeven.

Voor een bediende wordt de betaling van het vakantiegeld via het interimkantoor geregeld. Dat gebeurt gelijktijdig met en bovenop het loon dat uitbetaald wordt bij het einde van ieder contract.

Op hoeveel vakantiedagen heb je recht?

Het aantal vakantiedagen waar je in 2024 recht op hebt, wordt berekend op basis van het aantal dagen waarop je in 2023 gewerkt hebt. Arbeiders hebben vanaf 231 gewerkte dagen recht op het maximale aantal (20) vakantiedagen. Voor een voltijdse bediende in een 5-dagenstelsel is dat minimaal 20 dagen (2 dagen per voltijdse gewerkte maand) en 24 dagen in een 6-dagenstelsel.

Het aantal gelijkgestelde inactiviteitsdagen (zoals bv. ziekte) telt ook mee in de berekening van het aantal gewerkte dagen.

Een jongere die zijn studies beëindigde en minstens een maand werkte tijdens dat jaar, heeft het daaropvolgende jaar recht op:

- vakantiedagen en vakantiegeld in verhouding tot het aantal gewerkte dagen, betaald door de werkgever (voor bedienden) of de vakantiekas (voor arbeiders);
- een aantal bijkomende jeugdvakantiedagen (tot maximaal 4 weken) en een jeugdvakantieuitkering, betaald door de RVA, die 65% van het gewone loon bedraagt.

Hoe neem je betaald verlof?

Je kan het interimkantoor vragen om je verlof tijdens je overeenkomst op te nemen. Meestal weigeren uitzendkantoren dat. Vandaar dat het goed is om dit in de mate van het mogelijke op voorhand te bespreken met het interimkantoor (zeker als je vaak met hetzelfde interimkantoor werkt).

Om achteraf discussies te vermijden, kan je best je vakantieaanvraag schriftelijk indienen en ook goed bijhouden.

Heb je een schriftelijke weigering gekregen, stuur ze ons dan door. We kunnen die gebruiken om je recht op te eisen.

Als je verlof wil nemen, om bijvoorbeeld op vakantie te vertrekken, is het best om je dagen betaald verlof op te nemen. In tijden waarin je geen opdrachten hebt, kan je natuurlijk werkloosheidsuitkeringen aanvragen.

Op het einde van het kalenderjaar (in december) kan je geen werkloosheidsdagen aanvragen als je nog niet al je betaald verlof hebt opgenomen.



Younes (20)

Ik was aan het werk met weekcontracten toen mijn grootvader overleed. Ik gaf meteen door aan mijn supervisor op de werkvloer dat ik de dag van de begrafenis afwezig zou zijn. Het interimkantoor zei aan de telefoon dat ik op klein verlet kon rekenen. Maar achteraf kreeg ik van hen slechts een contract en loon voor 4 dagen in plaats van 5. Gelukkig kwam het ACV tussenbeide. Als student ben ik trouwens gratis lid.

10. Hoe zit het met betaalde feestdagen en verlof omwille van klein verlet?

Als interimkracht heb je recht op betaalde feestdagen. Die dagen worden vergoed door het uitzendkantoor, maar zorgen weleens voor discussie. Omdat een aantal uitzendkantoren het recht op een feestdag proberen te omzeilen, zijn er wetsaanpassingen die dat verhinderen.

Feestdagen die vallen tussen 2 contracten:

Feestdagen die aaneensluitend vallen tussen 2 contracten (bij hetzelfde uitzendkantoor én dezelfde onderneming) moeten uitbetaald worden door het uitzendkantoor. Dat geldt ook voor feestdagen die vallen vóór of na een weekend. Valt de feestdag op een normale inactiviteitsdag (bv. zondag), dan heb je recht op een vervangingsdag op voorwaarde dat deze vervangingsdag valt tijdens jouw contract. Deze dag wordt in grote ondernemingen vastgelegd in de ondernemingsraad en staat ook vermeld in een jaarlijkse mededeling aan het personeel. Als er geen vervangingsdag vastgelegd werd, kan je in samenspraak met je baas zelf een dag kiezen. Als er geen akkoord bereikt wordt, dan zal de eerste activiteitsdag die volgt op de feestdag gelden als vervangingsdag.



3 voorbeelden:

- *Werk je als interimmer bijvoorbeeld op dinsdag 24 december en donderdag 26 december via hetzelfde interimkantoor bij dezelfde onderneming? Dan moet het interimkantoor je de feestdag van 25 december betalen.*
- *Valt de feestdag op een vrijdag, en werkte je donderdag en de maandag daarop via het zelfde interimkantoor en bij dezelfde onderneming (en zijn zaterdag en zondag 2 gewone inactiviteits dagen)? Dan moet het interimkantoor je die feestdag betalen.*
- *Valt de feestdag op een zondag of een andere inactiviteitsdag? Dan heb je recht op een vervangingsdag zoals vastgelegd door de gebruikersfirma. Voor dergelijke vervangingsdagen geldt dezelfde regeling: ben je dag ervoor en erna onder contract? Dan heb je recht op de uitbetaling van de feestdag.*

Deeltijdse werknemers (met vaste dagen en een vast uurrooster hebben geen recht op een betaalde feestdag die zou vallen tijdens een gewone periode van inactiviteit). Stel: je werkt nooit op woensdag en werkte op dinsdag en donderdag, en de feestdag valt op een woensdag, dan heb je geen recht op een betaalde feestdag.

Betaling van feestdagen na het einde van het contract:

Soms heb je ook recht op de betaling van feestdagen (of compensatiedagen die feestdagen vervangen) die vallen na het einde van het interimcontract:

- Interimopdracht van minder dan 15 kalenderdagen anciënniteit*: géén recht op loon voor feestdagen die vallen na het einde van de opdracht.
- Interimopdracht van 15 kalenderdagen tot 1 maand anciënniteit*: recht op loon voor één feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de uitzendopdracht.
- Interimopdracht langer dan één maand anciënniteit*: recht op loon voor alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na het einde van de uitzendopdracht.

* Met anciënniteit bedoelen we de verschillende (opeenvolgende) dag- of weekcontracten bij hetzelfde interimkantoor. Ook onderbrekingen tussen twee contracten worden meegeteld als de onderbreking niet langer dan 7 kalenderdagen is.

Werd je anciënniteit afgenomen omwille van het opnemen van jaarlijkse vakantie, laat het ons dan zeker weten. Jaarlijkse vakantie is een recht voor iedereen, ook voor interimmers. Het kan niet zijn dat daardoor de opgebouwde anciënniteit wordt afgenomen.

Je hebt geen recht meer op een feestdag na het einde van het uitzendcontract als je bij een nieuwe werkgever (of uitzendkantoor) werkt. Dan betaalt je nieuwe werkgever immers de feestdag.

Geboorteverlof

Als interimmer heb je als ouder (of mee-ouder) evengoed recht op geboorteverlof. Het aantal dagen geboorteverlof werd, dankzij de vakbonden, in 2023 opgetrokken tot 20 dagen. Sta je op het moment dat je start met de opname van je geboorteverlof onder contract, dan heb je recht op 3 dagen betaling van loon door het interimkantoor. De resterende 17 dagen worden uitbetaald door je ziekenfonds.

Klein verlet

Als uitzendkracht heb je recht op verlof naar aanleiding van bepaalde familiale gebeurtenissen (huwelijk, overlijden van familielid ...) of om bepaalde burgerverplichtingen te vervullen. Dit verlof wordt 'klein verlet' genoemd.

De gebeurtenissen die recht geven op klein verlet vind je op [kleinverlet.hetacv.be](https://www.kleinverlet.hetacv.be)

11. Wat verdienen ik?

Als uitzendkracht heb je recht op hetzelfde loon als de vergelijkbare vaste werknemers met eenzelfde functie in het bedrijf waar je werkt.

Als de vaste werknemers andere loonvoordelen genieten zoals maaltijdcheques, ecocheques, verplaatsingskosten, ploegenpremies, telewerkpremies enz. heb je daar als uitzendkracht ook recht op. Dit loon en eventuele andere voordelen worden betaald door het uitzendkantoor.



Ook al heb je als uitzendkracht recht op hetzelfde loon als de beginnende vaste werknemer voor hetzelfde werk, de vergelijking gebeurt vaak niet correct. Meestal is de vergelijkbare werknemer een beginnende werknemer (minimumloon). Bedrijven zijn erg creatief met het bedenken van nieuwe functies en taakomschrijvingen die dan net niet één op één matchen met een beter betaalde functie. Bovendien evolueren taakomschrijvingen wel eens, waardoor de concrete invulling misschien niet meer overeenstemt met de functie die je uitoefent. Bij twijfel, neem contact op met je vakbond-safgevaardigde, het ACV-dienstencentrum in je buurt of via het contactformulier op www.hetacv.be/interimunitied.

Je loon als interim hangt af van het soort werk dat je doet en de sector waarin je werkt. In bepaalde sectoren hebben uitzendkrachten recht op een 'premie voor aanvullend pensioen' bovenop hun brutoloon. Deze premie, loonschalen of barema's zijn vastgelegd in onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. Als je wil weten welke loonschaal op jou van toepassing is, kan je contact opnemen met:

- de vakbondsafvaardiging van het ACV in de onderneming waar je werkt;
- de vakbondsverantwoordelijke van je beroepscentrale;
- **www.hetacv.be**



Bedrijfsvoorheffing op het loon van uitzendkrachten :

De fiscale wetgeving verplicht uitzendkantoren om bedrijfsvoorheffing in te houden op het loon. Meestal wordt de ingehouden belasting op het loon voor uitzendkrachten beperkt tot het wettelijk minimum (11,11%). Hierdoor houd je als interim een hoger nettoloon over dan vaste werknemers, maar stemt dit niet overeen met de uiteindelijke belasting die je moet betalen. Om te vermijden dat je achteraf belastingen moet bijbetalen passen veel interimkantoren al een verhoogde voorheffing toe. Soms moet je daarnaar vragen.

Je kan altijd aan het interimkantoor vragen om je bedrijfsvoorheffing aan je beroepsactiviteit of aan je gezinssituatie aan te passen. Wil je weten hoeveel de bedrijfsvoorheffing bedraagt? Via de bruto-net-tocalculator op www.hetacv.be kun je de juiste bedrijfsvoorheffing voor jouw situatie bepalen.

Als de vaste werknemers andere loonvoordelen genieten, dan heb je daar als uitzendkracht ook recht op! Soms worden dergelijke voordelen pas toegekend na 6 maanden anciënniteit. Bij twijfel of vragen, helpt een van de ACV-vakbondsafgevaardigden in het bedrijf waar je werkt je graag verder.

12. Heb ik recht op verplaatsingskosten?

Je hebt recht op een vergoeding voor de verplaatsingen tussen je woon- en werkplaats, op basis van de afspraken die gelden voor de vaste werknemers van de onderneming waar je werkt.

Kom je met het openbaar vervoer en is er een 'derdebetalersregeling' (waarbij de NMBS factureert aan de werkgever) voor de vaste werknemers in de onderneming waar je werkt, dan heb je daar ook recht op! Is er geen derdebetalersregeling, dan heb je in elk geval recht op een gedeeltelijke terugbetaling van de verplaatsingskosten voor openbaar vervoer. Als er in het bedrijf waar je werkt geen regeling bestaat voor een tussenkomst in het privé-vervoer, dan heb je recht op een tussenkomst vanaf 2 kilometer, op basis van de tabel hiervoor vastgelegd in de interimsector. Je hebt ook recht op een **fietsvergoeding**, zoals die wordt toegekend aan de vaste werknemers.

Die vergoeding bedraagt in veel gevallen (sinds 1 mei 2023) minimum 0,27 euro per gefietste kilometer, met een maximum van 40 kilometer (heen en terug) per dag. In ondernemingen waar een lagere fietsvergoeding wordt toegekend aan de vaste werknemers, krijg ook jij hetzelfde (lagere) bedrag dat de vaste werknemers krijgen.

Heeft de sector waarin je werkt betere voorwaarden, dan heb je daar als uitzendkracht ook recht op!

13. Heb ik recht op bepaalde premies bovenop mijn normale loon?

Eindejaars- en vakbondspremie

Je hebt recht op 2 premies, een eindejaarspremie én een vakbondspremie, als je aan een aantal voorwaarden voldoet.

Als je als uitzendkracht minstens 65 dagen (van 7,6 uur) of 494 uren hebt gewerkt van 1 juli tot en met 30 juni van het volgende jaar, heb je recht op een eindejaarspremie. Die bedraagt 8,33% van het brutoloon dat je tijdens die periode verdiende. Als je na je uitzendcontract vast in dienst treedt bij de gebruiker (het bedrijf waar je werkt), dan volstaan 60 dagen of 456 uren tijdens de referentieperiode. In dat geval kan je ons best even contacteren, wij zorgen dan dat het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten deze informatie doorgestuurd krijgt.

Als lid van het ACV wordt je eindejaarspremie sneller uitbetaald én krijg je bovenop je eindejaarspremie ook nog een vakbondspremie. De syndicale premie (ook wel vakbondspremie genoemd) voor uitzendkrachten ligt voor 2023 vast op 112 euro. De vakbondspremie is een premie die enkel wordt betaald aan de leden van de vakbond. Het is een gedeeltelijke terugbetaling van je vakbondsbijdrage. Meer info vind je op www.hetacv.be/interimunitied.

Enkel de vakbonden betalen die vakbondspremie van 112 euro bovenop de eindejaarspremie. Bezorg daarom je document voor de eindejaarspremie aan het ACV, dan krijg je beide premies. Als je het formulier enkel aan het Sociaal Fonds bezorgt, zal je je vakbondspremie NIET ontvangen.

De dagen waarop je gewerkt hebt als jobstudent met verminderde RSZ-bijdragen tellen niet mee in de berekening van de 65 dagen die je moet gewerkt hebben om recht te hebben op de eindejaarspremie.

Gelijkgestelde dagen (zoals bv. ziekteverlof) tellen uiteraard mee in de berekening van de 65 dagen. Voor meer info, zie www.hetacv.be/interimunitied.

Resultaatgerichte premie

Een resultaatgerichte premie is een bonus voor werknemers in ondernemingen waar een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) 90 werd afgesloten. De bonus is gekoppeld aan de bedrijfsresultaten. De uitzendkrachten hebben recht op deze bonus tegen dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers. Het voordeel wordt door de wet gezien als loon.

Andere premies

In sommige sectoren en bedrijven worden er ook ploegen-, nacht- en/of zondagsarbeid-, telewerk-, coronapremies ... toegekend. Op deze premies heb je als uitzendkracht ook recht onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers daar recht op hebben.



Als interimmer heb je recht op de premies waar de vergelijkbare vaste werknemers ook recht op hebben (Resultaatgerichte premie, Ploegenpremie, telewerkpremie ...). Soms worden zo'n voordelen pas toegekend na enkele maanden in dienst. Dat geldt dan zowel voor de vaste werknemers als voor jou. Bij twijfel of vragen, helpt de ACV-afgevaardigde in de onderneming waar je werkt, je graag verder. Je kan het ACV ook contacteren via interimuned@acv-csc.be.



Opgelet! Participatiepremies die uitbetaald worden wanneer je als werknemer bv. niet ziek wordt, niet rookt of een arbeidsongeval niet aangeeft, zijn bij wet verboden. Alle werknemers - en dus ook interimmers - hebben het recht om afwezig te zijn wegens ziekte. Een arbeidsongeval moet ook altijd aangegeven worden! Lees hieronder meer over arbeidsongevallen.

14. Ik ben ziek of heb een arbeidsongeval, wat nu?

Als interimkracht werk je meestal met week- of dagcontracten. Interimkantoren hebben er dus geen belang bij om een contract te verlengen of een nieuw voor te stellen als je ziek bent. Erger nog, soms proberen de kantoren de geplande contracten in te korten door de DIMONA-aangiften (zie vraag 4) in te trekken voor de dagen waarop je, nochtans onder contract, moest werken.

De wetgeving over het gewaarborgd loon, het loon waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft als hij door ziekte of een ongeval niet kan werken, is vrij ingewikkeld. Ze varieert afhankelijk van hoe lang je in de onderneming werkt (je anciënniteit) en je statuut (arbeider of bediende). In vergelijking met vaste werknemers worden interimkrachten sterk benadeeld door dit systeem en worden ze aangemoedigd om toch te gaan werken als ze ziek zijn.

Wat als je ziek wordt tijdens je interimopdracht?

Als je ziek wordt tijdens een uitzendopdracht, moet je onmiddellijk het uitzendkantoor verwittigen en best ook je ziekenfonds. Je moet een doktersattest bezorgen aan het uitzendkantoor, vaak binnen de 2 werkdagen (zie arbeidsreglement van het uitzendkantoor).

Nieuw: sinds 1 september 2022 mag de termijn voor het overmaken van het medisch attest niet korter zijn dan 2 werkdagen. Verwittig ook het bedrijf waar je op dat moment werkt (de 'gebruiker'). Je hebt recht op gewaarborgd loon als je minstens één maand in dienst bent bij hetzelfde uitzendkantoor. Loonwaarborg geldt tot aan het einde van je contract (einde van de week, maand ...). Daarna, of wanneer je geen recht hebt op gewaarborgd loon krijg je, vanaf dag 1, een ziekte-uitkering van het ziekenfonds.

Als je langer dan één maand ziek bent kan je - wanneer je voldoet aan enkele voorwaarden - een vergoeding van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten bekomen. Je neemt daarvoor best contact op met je ACV-dienstencentrum.

Is je ziekteperiode langer dan na de afloop van je contract? Dan heb je recht op een aanvullende vergoeding op voorwaarde dat je een ziekteat-test hebt voor die periode en minstens een maand bij hetzelfde uitzendkantor én dezelfde gebruikersfirma werkt. Het uitzendkantor betaalt deze aanvullende vergoeding maximaal tot 30 dagen na de uitbetaling van de eerste dag van het gewaarborgd loon.



Jobstudenten die werken als uitzendkracht (volgens het stelsel van verlaagde RSZ-bijdrage) hebben geen recht op een uitkering van het ziekenfonds.

Om je anciënniteit te bepalen, wordt rekening gehouden met verschillende (opeenvolgende) dag- of weekcontracten bij hetzelfde uitzendkantor. Ook de onderbrekingen tussen twee contracten worden meegeteld zolang de onderbreking niet langer dan 7 kalenderdagen is.



Opgelet: Werd je opgebouwd anciënniteit “afgenomen” door het opnemen van je jaarlijkse vakantie? Neem dan zeker contact op met je ACV-afgevaardigde of je ACV-dienstencentrum. Jaarlijkse vakantie is een recht voor iedereen, ook voor interimmers. Het ACV wil er voor zorgen dat jaarlijkse vakantie de opgebouwde anciënniteit niet annuleert en dat de rechten behouden worden!

Wat als je ziek wordt na het einde van je interimopdracht?

Onder bepaalde voorwaarden heb je recht op een aanvullende vergoeding bovenop de uitkering van het ziekenfonds, ten laste van het uitzendkantor.

Uitzendkrachten die ziek worden op de eerste werkdag die volgt op het einde van hun uitzendperiode hebben een week recht op een vergoeding bovenop de uitkering van hun ziekenfonds. Die vergoeding wordt betaald door het interimkantor en bedraagt ongeveer 25% van het loon.

Deze uitkering wordt pas betaald wanneer:

- je 65 dagen ononderbroken hebt gewerkt, bij hetzelfde uitzendkantor en dezelfde gebruikersfirma;
- je je medisch getuigschrift binnen de 2 werkdagen na afloop van je laatste uitzendcontract hebt bezorgd. Dus zelfs na afloop van je interimcontract is het nuttig om een attest te bezorgen als je ziekte langer duurt.

Wat als je langdurig ziek bent?

Ben je langer dan een maand ziek? Dan kan je - onder bepaalde voorwaarden - een aanvullende uitkering krijgen (bovenop de uitkering die wordt betaald door jouw ziekenfonds) via het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten. Deze uitkering bedraagt 40% van de bruto-uitkering betaald door het ziekenfonds. De voorwaarden en het formulier om deze uitkering te krijgen vind je op de website van het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. (www.fondsinterim.be)



Zieke uitzendkrachten worden jammer genoeg benadeeld. Als je als uitzendkracht ziek bent of een operatie moet ondergaan, dan zal je contract meestal niet verlengd/hernieuwd worden. Wees op je hoede.

Afschaffing van het ziektebriefje voor 1 dag (max 3/jaar), ook voor interimmers!

Werknemers, en dus ook interimmers, moeten niet langer een ziektebriefje overmaken aan de werkgever (in jouw geval dus het interimkantoor) voor 1 dag ziekte. Dit geldt met een maximum van drie vrijgestelde dagen per kalenderjaar (ook met een onderbroken tewerkstelling, zonder anciënniteitsvoorwaarde). Opgelet! Als je denkt meer dan 1 dag ziek te zijn, ga dan toch langs bij je dokter en maak je ziektebriefje binnen de 2 werkdagen over aan jouw interimkantoor.

Arbeidsongeval

Ben je slachtoffer van een arbeidsongeval? Dan worden je medische kosten vergoed en betaalt het interimkantoor je loon door tot aan het einde van het contract. Daarna betaalt de verzekeringsmaatschappij je uitkering voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Snel handelen is de boodschap:

- Verwittig onmiddellijk het interimkantoor en het bedrijf waar je werkt.
- Het interimkantoor is verplicht een formulier van aangifte van arbeidsongeval in te vullen (binnen de 8 dagen!).
- Bezorg het interimkantoor zoveel mogelijk info over het ongeval (foto's, getuigenissen ...)
- Bezorg die ook aan de verzekeringsmaatschappij.
- Vraag een kopie van de aangifte aan je interimkantoor en hou die goed bij.
- Verwittig zeker ook je ziekenfonds binnen 2 werkdagen. Als je ongeval niet wordt erkend, betalen zij je een uitkering.

Twijfel of problemen? Contacteer je ACV-afgevaardigde of je ACV-dienstencentrum. Meer info op www.hetacv.be/interimnited.

15. Wat als ik zwanger ben?

Breng het uitzendkantoor op de hoogte van je zwangerschap. Stuur een foto van je doktersattest per e-mail door naar het uitzendkantoor, en zet jezelf of je partner in kopie om discussies over het al dan niet aankomen van de e-mail te vermijden.

Het interimkantoor mag je tewerkstelling niet stopzetten omwille van je zwangerschap, tenzij om medische redenen (zoals wanneer je risicovolle activiteiten verricht). Elke nadelige behandeling omwille van zwangerschap is discriminatie en dus verboden. Nochtans stellen we regelmatig vast dat uitzendkantoren in de praktijk de contracten van zwangere werknemers niet meer verlengen.

Wanneer een vermoeden heerst dat het uitzendkantoor de tewerkstelling toch heeft stopgezet omwille van de zwangerschap, moet het uitzendkantoor zelf het bewijs kunnen leveren dat er toch andere, terechte redenen waren om je tewerkstelling te stoppen. Aarzel niet om het ACV te contacteren als je hierbij vragen hebt. Meer info vind je op hetacv.be/interimunited.

Meer info over je rechten en plichten tijdens je zwangerschap en erna vind je in de brochure 'Kind op komst' op www.hetacv.be of in onze dienstencentra.

16. Wat met mijn veiligheid en gezondheid op mijn werk?

Als uitzendkracht heb je recht op dezelfde bescherming rond veiligheid en gezondheid en welzijn als de vaste werknemers in het gebruikersbedrijf.

Welke verplichtingen heeft het uitzendkantoor?

Het uitzendkantoor moet je bij het uitoefenen van de volgende functies een werkpostfiche bezorgen voor je begint te werken:

- een veiligheidsfunctie: het besturen van bijvoorbeeld voertuigen, hijskranen of rolbruggen die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden;
- een functie met verhoogde waakzaamheid : toezicht op/of de controle van installaties die een gevaar voor andere werknemers kunnen inhouden;
- een functie met een welbepaald risico: functies met een fysiek risico (geluid, trillingen ...), biologisch, chemisch of psychosociaal risico; of die bestaat in zware monotone, repetitieve en/of tempogebonden arbeid.

Op de werkpostfiche staat minstens vermeld:

- waar je zal werken (definitie van de werkpost en kenmerken);
- voorafgaande en/of verplichte vormen voor je je activiteit op de werkpost start;
- of je een medische 'gezondheidsbeoordeling' (onderzoek, vragenlijst, gesprek ...) moet ondergaan. In dit geval vermeldt de werkpostfiche de specifieke risico's verbonden aan de werkpost, en die het gezondheidstoezicht rechtvaardigen;
- of je persoonlijke beschermingsmiddelen moet dragen (helm, veiligheidsschoenen, handschoenen, veiligheidsbril enz.) als je in de onderneming werkt;
- maatregelen die bij de zwangerschapsbescherming onmiddellijk genomen moeten worden.

De werkpostfiche kan ook (en dit is wenselijk) de maatregelen opnemen die moeten genomen worden om arbeidsongevallen te voorkomen en om je gezondheid te beschermen.



- *Je mag niet ingezet worden op een andere werkpost dan die die wordt beschreven in de werkpostfiche. Bij twijfel of problemen contacteer je best zo snel mogelijk je vakbondsafgevaardigde of [hetacv.be/interimunitied](https://www.hetacv.be) (contactformulier). Gezondheid gaat boven alles!*
- *Oefen je een risicofunctie uit? Dan is een medisch onderzoek door een arbeidsarts verplicht! Als je nog een geldig attest hebt van een vorig onderzoek voor dezelfde risico's (maximaal één jaar geldig) hoeft dit onderzoek niet opnieuw plaats te vinden.*

Welke verplichtingen heeft de onderneming waar je werkt?

De onderneming waar je werkt, is verplicht om bij je aankomst een onthaal te organiseren:

- Je krijgt informatie over de risico's van je werkpost, de gevarenczones in de onderneming, de eerste hulp, de vluchtwegen in geval van brand, de toegang tot de sociale voorzieningen (refter, sanitaire voorzieningen), de bedrijfsverantwoordelijken, de mogelijkheid om een spontane consultatie bij de arbeidsarts te vragen ...
- Je moet de nodige opleiding krijgen voor je het werk start (opleiding over de risico's van de werkpost en van de onderneming in het algemeen).
- Er moet een peterschap zijn. Het bedrijf moet een ervaren werknemer aanduiden die je zal helpen bij het werk en die je wijst op de risico's van je werkpost in de onderneming). Men moet in de onderneming waar je werkt ook op voorhand nagaan of:
 - je de beroepskwalificaties hebt voor je werkpost;
 - je onderworpen bent aan het gezondheidstoezicht op het werk en/of je medisch geschikt bevonden bent voor de job.

In de ondernemingen met een ACV-vakbondsafvaardiging kan er een ontmoeting plaatsvinden tussen jou en de vakbondsafvaardiging. Daarbij legt de afvaardiging uit wat haar rol is en wat de ACV-afgevaardigden in de overlegorganen doen. Als je uitgenodigd wordt, ga hier dan zeker op in. Bewaar ook de contactgegevens van de ACV-afgevaardigden; zij kunnen tussenkomen bij problemen. Is er geen onthaal voorzien, ga dan even langs bij de ACV-vakbondsafgevaardigde(n), zij kennen het reilen en zeilen binnen de onderneming en kunnen je allerhande tips meegeven en helpen bij problemen.

Hoe kan ik een arbeidsongeval vermijden?

Volg steeds de veiligheidsinstructies die je krijgt van de werkgever en de dienst voor preventie en bescherming op het werk. Tijdens de informatie-, vormings- en onthaalsessies, georganiseerd door de werkgever-gebruiker, moet een ondernemingsverantwoordelijke je uitleggen wat de risico's van je werkpost zijn, welke veiligheidsinstructies je moet volgen en met welke beschermings- en preventiemiddelen je arbeidsongevallen kan voorkomen. Deze verschillende beschermingsmaatregelen worden genomen na een risicostudie en een analyse van de arbeidsongevallen die gebeurd zijn in de onderneming. De werkgever moet deze maatregelen aannemen na advies van de afgevaardigden van het Comité ter Preventie en Bescherming op het werk (CPBW).

Een gedeelte van de arbeidsongevallen is te wijten aan het ontbreken van de nodige veiligheidsopleidingen en beschermingsmaatregelen op het werk. Als je zelf gevaarlijke situaties opmerkt, meld die dan onmiddellijk en op gepaste wijze aan de directe verantwoordelijke in de onderneming waar je werkt. Als de situatie aanhoudt, neem dan contact op met de ACV-afgevaardigden, een ACV-dienstencentrum in je buurt, via het contactformulier op www.hetacv.be/interimuned.



Om jezelf zo veel mogelijk te beschermen tegen arbeidsongevallen, is het belangrijk om beschermingsmiddelen te krijgen en ze ook te dragen. Als het verplicht is volgens de wetgeving of volgens het arbeidsreglement, dan moet de onderneming waar je werkt je kosteloos voorzien van:

- *Je persoonlijke werkkledij;*
- *Je persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)*



Malika (28)

Ik werk als interim met weekcontracten. De vaste werknemers in het bedrijf hebben aangepaste werkkleding, warm ondergoed en comfortabele werkschoenen. Maar wij krijgen dat niet, mijn voeten doen 's avonds erg veel pijn. Een vriend gaf mij de tip om bij de vakbond aan te sluiten. Ik ben een uitzendkracht, geen tweederangs-werknemer.

Deze werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen moet je krijgen vóór je begint te werken. De onderneming moet zelf instaan voor levering en het onderhoud van werkkledij en/of persoonlijke beschermingsmiddelen (helm, bril, veiligheidsschoenen). Je moet hiervoor niets betalen (ook geen waarborg). Je kan na het ondertekenen van een ontvangstbewijs wél verplicht worden om de werkkledij en/of persoonlijke beschermingsmiddelen terug te betalen als je ze niet teruggeeft op het einde van je uitzendopdracht. De PBM moeten dezelfde zijn als die van de vaste medewerkers van de onderneming waar je werkt. De lijst van PBM die je tijdens je werk moet dragen, staat op de werkpostfiche.

17. Kan ik vorming volgen?

Vorming: niet evident voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden nauwelijks uitgenodigd om opleidingen te volgen tijdens hun werkuren. Vaak worden opleidingsdagen georganiseerd buiten de arbeidsovereenkomst waarbij enkel de kosten worden vergoed, maar geen verloning wordt toegekend. Ook het recht op opleidingsverlof blijft hangen in de theorie. Dat is spijtig, zeker omdat de evolutie van de jobs heel wat uitdagingen biedt op de arbeidsmarkt. Het individuele recht op vijf opleidingsdagen per jaar zou daar een antwoord op kunnen bieden.

Vormingsfonds

Het Vormingsfonds voor de Uitzendkrachten ondersteunt uitzendkrachten die algemene opleidingen of opleidingen over veiligheid op het werk willen volgen. Deze vorming vindt plaats tijdens de werkuren. Het uitzendkantoor betaalt je loon gedurende de opleidingsuren.

VDAB

Het uitzendkantoor kan je ook een opleiding bij VDAB aanbevelen. In dat geval blijf je werkzoekende en ontvang je geen loon.

Opleidingscheques

Als uitzendkracht kun je gebruikmaken van opleidingscheques.

Andere opleidingsmogelijkheden

Naast VDAB en het Vormingsfonds voor de Uitzendkrachten bestaan er nog verschillende andere opleidingsinstanties zoals het volwassenenonderwijs, Syntra ...

Meer info over opleidingverlof en opleidingscheques?
Neem dan een kijkje in onze brochure 'Opleiding voor werknemers'.
Je vindt de brochure op www.hetacv.be en in onze dienstencentra.

18. Heb ik recht op sociale voordelen?

Het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten betaalt bijkomende vergoedingen en kan je een attest van prestaties bezorgen als je een hypothecaire lening wil aangaan.

Economische of technische werkloosheid

Als je economisch of technisch werkloos wordt of in geval van overmacht of crisis, krijg je 4,60 euro toeslag per niet gepresteerde werkdag bovenop je werkloosheidsvergoeding (als je hier recht op hebt). Voorwaarde is dat je een uitzendcontract hebt.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als je twee maanden gewerkt hebt als uitzendkracht en langdurig ziek wordt, heb je recht op een bijkomende vergoeding. De vergoeding bedraagt 40% van de bruto-uitkering van het ziekenfonds. Deze vergoeding krijg je vanaf de tweede maand ziekte, voor een periode van maximaal drie maanden.

Hulp voor het verkrijgen van een lening

Als je als uitzendkracht werkt, heb je geen vast werk en is het vaak moeilijk om een lening te krijgen bij de bank. Je kan voor het afsluiten van een lening bij een bank aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten vragen om een attest van je prestaties als uitzendkracht af te leveren. Dat kan helpen om als uitzendkracht toch een lening te krijgen, omdat je op die manier toch bewijst dat je op regelmatige basis werkt en inkomsten hebt.

19. Hoe beëindig ik mijn contract en wat als ik werkloos word na een periode van interimwerk?

Je contract vrijwillig stopzetten?

Je interimcontract beëindigen kan alleen als beide partijen, uitzendkantor en uitzendkracht, het daarover eens zijn. Ga je niet meer werken en heb je een contract getekend, dan kan het interimkantoor je een vergoeding vragen. Die is gelijk aan het loon dat je zou krijgen voor de dagen waarop je niet hebt gewerkt.

Wordt je contract eenzijdig én vroegtijdig door het interimkantoor stopgezet?

Het interimkantoor is verplicht om je loon verder te betalen tot het einde van je contract of moet je een nieuwe opdracht bezorgen met dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden. Maar meestal gebeurt dat niet.

Let wel, deze regels gelden alleen als beide partijen het contract hebben ondertekend.

Je contract wordt niet meer verlengd of hernieuwd?

Een interimcontract is een overeenkomst voor bepaalde duur. In principe werk je tot het einde van de overeenkomst. Daarna betaalt het interimkantoor je loon voor de gewerkte periode. Na het einde van je contract heb je recht op een tijdelijke (bijvoorbeeld in het geval van economische werkloosheid) of voltijdse werkloosheidsvergoeding. Daarvoor moet je je binnen de 8 dagen na je laatste tewerkstelling wel (opnieuw) inschrijven bij de VDAB (Vlaanderen) of Actiris (Brussels Hoofdstedelijk Gewest). **Het uitzendkantoor moet je na het einde van je contract een C4 (ontslagbrief) en een tewerkstellingsattest bezorgen.** Deze formulieren speel je best zo snel mogelijk door aan je ACV-dienstencentrum om je werkloosheidsdossier op te maken of te vervolledigen.

Werk je deeltijds? Contacteer je ACV-dienstencentrum en ga na of je recht hebt op een inkomensgarantie-uitkering (IGU).
Meer info vind je op www.hetacv.be/interimunitied.

Zorg ervoor dat je werkloosheidsdossier steeds in orde is en wees er snel bij. Zo voorkom je heel wat administratieve rompslomp en eventuele sancties.

Heb je een werkloosheidsdossier laten opmaken in een ACV-dienstencentrum, dan hoef je niet per se langs te komen met vragen over je dossier. Je kan jouw dossier online raadplegen (je ontvangen betalingen, fiscale fiches ...) via Mijn ACV op **www.hetacv.be**. Log in met je identiteitskaart en kaartlezer via CSAM of met de itsme®-app. Voor de eerste manier heb je een elektronische kaartlezer (eID) en de PIN-code nodig die je hebt opgegeven bij de ontvangst van je elektronische identiteitskaart op de dienst bevolking van je gemeente. Daarnaast moet je op je computer de gratis software installeren die je vindt op **https://eid.belgium.be**. Op die website vind je ook alle info mocht je nog geen eID hebben.

Als je in totaal minstens 65 dagen of 494 uren gewerkt hebt, heb je recht op een eindejaarspremie. Ben je lid van het ACV? Dan ontvang je ook een vakbondspremie van 112 euro.





Arno (21)

Vandaag zou ik om 10 uur beginnen aan mijn studentenjob. Maar er was niemand op het bedrijf om me te ontvangen. Later zag ik dat het uitzendkantoor me om 8.30 uur een mailtje heeft gestuurd dat de job niet doorging en ik dus ook niet betaald zou worden. Nochtans heb ik een getekend contract. Dan heb ik toch ook recht op werk en loon? Het ACV helpt me gelukkig met deze zaak verder.

20. Ik heb een probleem. Bij wie kan ik terecht?

Heb je een probleem met je uitzendopdracht of met je contract? Krijg je niet waar je recht op hebt? Neem dan contact op met het ACV. Wij helpen je graag!

- Ga langs bij een ACV-vakbondsafvaardiging in de onderneming waar je werkt. Zij kennen het reilen en zeilen binnen de onderneming en kunnen je informeren over loonbarema's en voordelen, arbeidsreglement enz. Zij kunnen je ook in contact brengen met de vakbondssecretaris van het ACV die je onderneming volgt of met de rechtskundige diensten van het ACV als dat nodig zou zijn.
- Als er geen vakbondsafvaardiging is in de onderneming waar je werkt, neem je best zo snel mogelijk contact op met een dienstencentrum van het ACV in je buurt of contacteer je het Interim-team via **www.hetacv.be/interimunitied** > contactformulier.

Voor meer uitgebreide informatie kan je steeds terecht op **www.hetacv.be/interimunitied** of op **www.hetacv.be**.

Als je de contactgegevens van de vakbondsafgevaardigde niet hebt, contacteer dan de beroepscentrale die de onderneming waar je werkt syndicaal opvolgt. Hun gegevens vind je ook in het arbeidsreglement van het bedrijf waarvoor je werkt.

Waarom lid worden?

Het ACV verdedigt en beschermt de belangen van 1,6 miljoen leden op het vlak van werk, inkomen en werkloosheid. Met individueel advies, persoonlijke berekeningen en juridische bijstand zorgen we dat je professionele leven zo zorgeloos mogelijk verloopt.

Maar er is méér. Door sterke cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten) af te sluiten, werken we ook mee aan een rechtvaardige en solidaire samenleving. Hoe meer leden we tellen, hoe meer we kunnen doen ...

Jouw voordelen als lid op een rijtje:

- vakbondspremie interim 2023: 112 euro (als je minstens 65 dagen als uitzendkracht gewerkt hebt van 1 juli tot en met 30 juni).
- individueel advies
- juridisch advies
- loopbaanadvies en - begeleiding
- opmaak werkloosheidsdossier als je werkloos wordt
- hulp bij je belastingaangifte
- rechtsbijstand bij arbeidsconflicten (na 6 maanden ononderbroken lidmaatschap)
- ondersteuning op de werkvloer. In bedrijven mét een vakbond zijn er gemiddeld minder arbeidsongevallen, liggen de lonen hoger, krijg je meer opleidingen en verlof en is er minder personeelsverloop.
- extra kortingen en premies bij sommige centrales

Voor meer voordelen, surf naar www.hetacv.be/lid-woorden en word online lid! Of neem contact op met een van onze dienstencentra in je buurt. Adresgegevens en openingstijden vind je op <http://adressen.hetacv.be>.



INTERIMMERS verdienen

INTERIM WORKERS deserve

LES INTÉRIMAIRES méritent le

RESPECT

Heb je een vraag over je werk?
A question about your job?
Une question sur votre travail?



Heb je minstens 65 dagen gewerkt als interimmer?

(TUSSEN 1 JULI 2022 EN 30 JUNI 2023)



Dan heb je recht op
een **eindejaarspremie**

*8,33% VAN HET BRUTOLOON DAT JE VERDIEND HEBT TUSSEN 01.07.22 EN 30.06.23

Ben je lid van het ACV?

Dan krijg je ook nog
een **syndicale
premie van € 112**

Nog geen ACV-lid?

Word nu lid en krijg meteen
ook een **syndicale premie
van € 112**



De ACV-afgevaardigde in je bedrijf kan
je verder helpen met de uitbetaling van
je premies en/of om lid te worden.
Meer info: www.interimunited.be

INTERIM
united

ACV-CSC