

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1974-1975

20 JUNI 1975

WETSONTWERP

houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Gedurende het jongste decennium heeft de tijdelijke arbeid, zowel in België als in het buitenland, een aanzienlijke uitbreiding genomen, in het bijzonder in de vorm van tewerkstelling van uitzendkrachten die door uitzendbureaus ter beschikking van gebruikers worden gesteld.

Tot dusver heeft de uitzendarbeid zich ontwikkeld buiten het traditionele juridische kader en de noodzakelijkheid van een passend juridisch kader waarbij het wettelijk statuut van de uitzendkrachten en de uitzendbureaus wordt vastgelegd, doet zich hoe langer hoe meer gevoelen.

Reeds in 1971, had de Nationale Arbeidsraad een advies uitgebracht omtrent een voorontwerp van wet betreffende de uitzendarbeid dat hem door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer Major, was voorgelegd.

Onder de vorige regering, vroeg de heer Minister Glinne opnieuw het advies van de Nationale Arbeidsraad omtrent een voorontwerp van wet betreffende het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling. De Raad kon evenwel zijn werkzaamheden niet beëindigen vóór de ontbinding van de Wetgevende Kamers.

In haar Regeringsverklaring van 30 april 1974, was de Regering van oordeel dat het voornaamste doel van het werkgelegenheidsbeleid de totstandbrenging van volledige en goede werkgelegenheid blijft, niet alleen in de nijverheid, maar eveneens in de landbouw en de tertiaire sector, o.m., door tenuitvoerlegging bij voorrang van de besluiten van de Nationale Tewerkstellingsconferentie; dat daartoe maatregelen moeten getroffen worden met het oog op de vaststelling van een wettelijk statuut van de uitzendbureaus en de organisatie, door de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, van een dienst die ermee belast zal zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen, die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen.

Chambre des Représentants

SESSION 1974-1975

20 JUIN 1975

PROJET DE LOI

portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au cours de la dernière décennie, on a assisté tant en Belgique qu'à l'étranger à un développement considérable du travail temporaire, particulièrement sous la forme d'occupation d'intérimaires mis à la disposition d'utilisateurs par des entreprises de travail intérimaire.

Le travail intérimaire s'est développé jusqu'à présent en marge des cadres juridiques traditionnels et la nécessité de trouver un cadre juridique approprié fixant le statut légal des intérimaires et des entreprises de travail intérimaire se fait de plus en plus sentir.

Déjà en 1971, le Conseil national du travail avait émis un avis sur un avant-projet de loi sur le travail intérimaire qui lui avait été soumis par le Ministre de l'Emploi et du Travail, Monsieur Major.

Sous le gouvernement précédent, Monsieur le Ministre Glinne consulta à nouveau le Conseil national du travail sur un avant-projet de loi relatif à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant. Le Conseil ne put toutefois terminer ses travaux avant la dissolution des Chambres législatives.

Dans sa déclaration gouvernementale du 30 avril 1974, le Gouvernement estima que le principal objectif de la politique de l'emploi reste la réalisation du plein emploi et du meilleur emploi; non seulement dans l'industrie, mais également dans l'agriculture et dans le secteur tertiaire, et cela notamment par la mise en œuvre prioritaire des conclusions de la Conférence nationale de l'emploi; qu'à cet effet, des mesures doivent être prises en vue de la fixation d'un statut légal des bureaux de travail intérimaire et de l'organisation par l'Office national de l'emploi d'un service visant à mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaires de main-d'œuvre.

De Nationale Arbeidsraad, die verzocht werd zijn standpunt te laten kennen omtrent deze kwestie alsmede omtrent de voor te stellen concrete maatregelen ten einde elke kwade trouw op het gebied van de uitzendarbeid uit te sluiten, heeft op 25 juli 1974 zijn advies n° 450 uitgebracht, betreffende de reglementering van de tijdelijke arbeid en het statuut van de uitzendbureaus.

Het onderhavige wetsontwerp steunt op het advies dat door het merendeel der leden van de Nationale Arbeidsraad werd gegeven en waarvan de voornaamste punten kunnen worden samengevat als volgt :

— de reglementering van de tijdelijke arbeid en het statuut van de uitzendbureaus zouden het voorwerp moeten zijn van een experimentele wet met een tijdelijk karakter voor een duur van vier jaar. Die wet zou bij koninklijk besluit kunnen verlengd worden voor de duur van één jaar, indien bij het verstrijken van de periode van vier jaar nog geen beslissing over de definitieve regeling is genomen, rekening houdend met de opgedane ervaring en met het advies van de Nationale Arbeidsraad;

— tijdelijke arbeid kan volgens diverse modaliteiten worden verricht, namelijk een overeenkomst die rechtstreeks of door bemiddeling van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt gesloten tussen een werknemer en een werkgever om in tijdelijke behoeften aan arbeidskrachten te voorzien, of een overeenkomst gesloten met een uitzendbureau;

— de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dient een bepaalde rol te spelen in verband met het ter beschikking stellen van werknemers voor ondernemingen, die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen;

— tijdelijke arbeid is en kan alleen maar de activiteit zijn, die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend, en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of uitzonderlijke werkzaamheden uit te voeren;

— een overeenkomst die de uitvoering van tijdelijke arbeid ten doel heeft, kan worden gesloten, in de hoedanigheid van werkgever, door de persoon die tijdelijk arbeidskrachten nodig heeft en eveneens door een uitzendbureau;

— gelet op de specifieke aard van de tijdelijke arbeid, zouden afwijkingen moeten worden aangebracht in de regels van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten : inzake opeenvolgende overeenkomsten, proefbeding en ogenblik waarop het geschrift wordt opgemaakt;

— het loon van de tijdelijke werknemer mag niet lager zijn dan dat waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer in dienst was genomen in de onderneming die tijdelijke arbeidskrachten nodig heeft;

— de overeenkomst waarbij een werknemer door een uitzendbureau in dienst is genomen om ter beschikking van een gebruiker te worden gesteld, wordt geacht een arbeidsovereenkomst te zijn en tegen dat vermoeden wordt geen tegenbewijs aanvaard;

— voor het exploiteren van een uitzendbureau, zowel Belgisch als buitenlands, is een erkenning nodig door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid dat uitspraak doet, na advies van een adviescommissie;

— een Paritair Comité voor de uitzendarbeid moet worden opgericht voor de geldingsduur van de wet. Dit Paritair Comité zou een fonds voor bestaanszekerheid moeten oprichten, dat tot taak heeft op te treden in alle gevallen waarin de lonen en vergoedingen, aan de uitzendkrachten verschuldigd krachtens de wet of een overeenkomst, hun niet worden uitbetaald.

Invité à faire connaître son point de vue sur cette question ainsi que sur les mesures concrètes proposées afin d'éviter toute mauvaise foi dans la pratique du travail intérimaire, le Conseil national du travail a émis le 25 juillet 1974, son avis n° 450 sur la réglementation du travail temporaire et le statut des entreprises de travail intérimaire.

Le présent projet de loi s'inspire de l'avis exprimé par la majorité des membres du Conseil national du travail, dont les points principaux peuvent se résumer comme suit :

— la réglementation du travail temporaire et le statut des entreprises de travail intérimaire devraient faire l'objet d'une loi expérimentale à caractère temporaire pour une durée de quatre ans. Cette loi pourrait être prorogée par arrêté royal pour une durée d'un an, si à l'expiration de la période de quatre années, aucune décision n'avait encore été prise au sujet du régime définitif compte tenu de l'expérience acquise et de l'avis du Conseil national du travail;

— le travail temporaire peut s'effectuer selon des modalités diverses, à savoir un contrat conclu directement ou à l'intervention de l'Office national de l'emploi entre un travailleur et un employeur pour répondre à des besoins temporaires de main-d'œuvre ou un contrat conclu avec une entreprise de travail intérimaire;

— l'Office national de l'emploi doit se voir accorder un rôle en ce qui concerne la mise de travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaires en main-d'œuvre;

— le travail temporaire est et ne peut être que l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou à l'exécution d'un travail exceptionnel;

— un contrat qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire peut être conclu, en tant qu'employeur, par la personne qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire et également par une entreprise de travail intérimaire;

— vu la nature spécifique du travail temporaire, des dérogations devraient être apportées aux règles de la législation sur les contrats de travail : en matière de contrats successifs, de clause d'essai et de moment de la rédaction de l'écrit;

— la rémunération du travailleur temporaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent au sein de l'entreprise qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire;

— le contrat par lequel un travailleur a été engagé par une entreprise de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un utilisateur est réputé contrat de travail et nulle preuve contraire n'est admise contre cette présomption;

— l'exploitation d'une entreprise de travail intérimaire aussi bien belge qu'étrangère doit être subordonnée à une agrégation par le Ministère de l'Emploi et du Travail qui statuerait sur avis d'une commission consultative;

— une Commission paritaire pour le travail intérimaire doit être créée pour la période de validité de la loi. Cette Commission paritaire devrait avoir l'obligation de créer un fonds de sécurité d'existence ayant pour mission d'intervenir dans tous les cas de non-paiement aux intérimaires des rémunérations et des indemnités qui leur sont dues en vertu de la loi ou d'une convention.

Met het oog op een volledige informatie van het Parlement, is de tekst van bedoeld advies van de Nationale Arbeidsraad bij dit wetsontwerp gevoegd.

* * *

In het onderhavige wetsontwerp wordt gebruik gemaakt van de nieuwe terminologie, die inzake arbeidsovereenkomsten werd aangenomen door het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten dat thans bij de Senaat in behandeling is (Stuk 381 - B. Z. 1974, n° 1).

Volgens die nieuwe terminologie, vervangt de term « arbeidsovereenkomst » de vroegere uitdrukking « contract voor verhuring van werk » en omvat hij inzonderheid de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de arbeidsovereenkomst voor bedienden, de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers en de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

* * *

Na een omschrijving van het begrip « tijdelijke arbeid », dat het toepassingsgebied van de wet bepaalt, stelt het ontwerp de regels vast die afwijken van de wetgeving op de arbeidsovereenkomst en die toepasselijk zijn in alle gevallen waarin een overeenkomst is gesloten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, ongeacht of die overeenkomst rechtstreeks werd gesloten door een werkgever die tijdelijk arbeidskrachten nodig heeft, door laatstgenoemde via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, of door een uitzendbureau dat uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stelt.

Vervolgens wordt bij het ontwerp een specifieke reglementering van de uitzendarbeid vastgelegd, welke ten doel heeft de uitzendkrachten en de vaste werknemers van de ondernemingen te beschermen en tevens een doeltreffende controle op de uitzendbureaus te waarborgen.

Die reglementering omvat tegelijk de regels van de arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, de verplichtingen van de gebruiker, de voorwaarden tot erkenning van de uitzendbureaus, de beperkingen bij de tewerkstelling van uitzendkrachten en de oprichting van een Paritair Comité voor de uitzendarbeid, speciaal belast met de instelling van een Fonds voor bestaanszekerheid dat de uitbetaling van het loon van de uitzendkrachten moet waarborgen.

Om de gedragingen van ronselaars van arbeidskrachten tegen te gaan, verbiedt het ontwerp het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, buiten de bij de wet gestelde voorwaarden inzake de reglementering van de uitzendarbeid. Op dat verbod wordt alleen dan uitzondering gemaakt, wanneer het gaat om een uitzonderlijke en behoorlijke toegestane uitleening van arbeidskrachten.

Op de bepalingen van dit ontwerp welke de sociaal-economische orde raken, staan strafrechtelijke en administratieve sancties, net zoals bij de andere vigerende wetten tot reglementering van de arbeid.

In overeenstemming met het verzoek van het merendeel der leden van de Nationale Arbeidsraad, is de ontwerp-wet hoofdzakelijk van experimentele aard, met een tijdelijke duur van vier jaar en mogelijkheid tot verlenging met één jaar, bij koninklijk besluit. Op het einde van die periode zou, in het licht van de opgedane ervaring, een ontwerp van definitieve reglementering moeten kunnen uitgewerkt worden.

Commentaar op de artikelen.

Artikel 1 omschrijft het begrip « tijdelijke arbeid », dat het toepassingsgebied van de wet bepaalt. Deze zal toepasselijk zijn in alle gevallen waarin een werknemer voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in dienst wordt genomen, hetzij rechtstreeks door een werkgever die tijdelijk arbeids-

Pour une information complète du Parlement, le texte de cet avis du Conseil national du travail est annexé au présent projet de loi.

* * *

Le présent projet de loi utilise la nouvelle terminologie adoptée en matière de contrats de travail par le projet de loi relatif aux contrats de travail qui est actuellement en discussion au Sénat (Doc. 381 - S. E. 1974, n° 1).

Selon cette nouvelle terminologie l'expression « contrat de travail » remplace l'ancienne expression « contrat de louage de travail » et recouvre notamment le contrat de travail d'ouvrier, le contrat de travail d'employé, le contrat de travail de représentant de commerce et le contrat de travail domestique.

* * *

Après avoir défini la notion de travail temporaire, qui détermine le champ d'application de la loi, le projet détermine les règles dérogatoires à la législation sur le contrat de travail qui s'appliquent dans tous les cas où un contrat est conclu pour l'exécution d'un travail temporaire, que ce contrat ait été conclu directement par un employeur qui a un besoin temporaire de main-d'œuvre, par ce dernier à l'intervention de l'Office national de l'emploi, ou par une entreprise de travail intérimaire qui met des intérimaires à la disposition d'utilisateurs.

Le projet édicte ensuite une réglementation spécifique du travail intérimaire qui a pour but de protéger à la fois les travailleurs intérimaires et les travailleurs permanents des entreprises et d'assurer un contrôle efficace des entreprises de travail intérimaire.

Cette réglementation englobe à la fois les règles du contrat de travail intérimaire, les obligations de l'utilisateur, les conditions d'agrément des entreprises de travail intérimaire, les limitations de l'emploi d'intérimaires et l'institution d'une Commission paritaire pour le travail intérimaire spécialement chargée de créer un Fonds de sécurité d'existence destiné à garantir le paiement de la rémunération des intérimaires.

En vue de combattre les agissements des pourvoyeurs de main-d'œuvre, le projet interdit la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs en dehors des conditions fixées par la loi pour la réglementation du travail intérimaire. Il n'y aura d'exception à cette interdiction qu'en cas de prêt de main-d'œuvre exceptionnel et dûment autorisé.

Les dispositions du présent projet qui touchent à l'ordre socio-économique sont sanctionnées pénalement et administrativement à l'instar des autres lois de réglementation du travail en vigueur.

Ainsi que la majorité des membres du Conseil national du travail l'a demandé, la loi en projet a essentiellement un caractère expérimental et une durée temporaire de quatre ans avec possibilité de prorogation d'un an par arrêté royal. A la fin de cette période, un projet de réglementation définitive devrait pouvoir être élaboré à la lumière de l'expérience acquise.

Commentaire des articles.

L'article 1^{er} définit la notion de travail temporaire qui détermine le champ d'application de la loi. Celle-ci s'appliquera dans tous les cas où un travailleur est engagé pour l'exécution d'un travail temporaire, soit directement par un employeur qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire ou

krachten nodig heeft of door die werkgever via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, hetzij door een uitzendbureau om ter beschikking van een gebruiker te worden gesteld.

Met tijdelijke vervanging van een werknemer voor wie de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, bedoelt het ontwerp alle gevallen van wettelijke schorsing, met inbegrip van de afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, de afwezigheid om een nieuwe betrekking te zoeken gedurende de opzeggingstermijn, de afwezigheid wegens jaarlijkse vakantie, alsmede de afwezigheid wegens kredieturen.

Uitzonderingen worden evenwel gemaakt voor de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken alsmede ten gevolge van slechte weersomstandigheden, waarbij de werkgever verplicht is de betrokken werknemers opnieuw te werk te stellen zodra deze reden van schorsing niet meer bestaat.

De tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn moet het de werkgever mogelijk maken een werknemer onmiddellijk te vervangen, bijvoorbeeld in geval van beëindiging van de overeenkomst met wederzijdse toestemming of om dringende redenen, van eenzijdige beëindiging van de overeenkomst met vergoeding en zonder opzegging, of wanneer de werknemer zijn verplichtingen onmogelijk kon nakomen (wegens zijn overlijden). In die diverse gevallen, is de duur van de vervanging beperkt tot drie maanden, met ingang van de beëindiging der overeenkomst. Die periode, welke overeenstemt met de minimumduur van de opzeggingstermijn te verlenen aan een bediende verbonden door een overeenkomst voor onbepaalde tijd is doorgaans voldoende om de werkgever de mogelijkheid te bieden een andere werknemer in dienst te nemen.

In bepaalde gevallen, inzonderheid wanneer op de arbeidsmarkt schaarste is aan sommige categorieën van werknemers, kan die termijn van drie maanden nochtans onvoldoende blijken. In dat geval, kan de door de Koning aangewezen ambtenaar onder bepaalde voorwaarden verlengingen toestaan de totale duur hiervan mag evenwel niet meer dan drie maanden belopen.

Verder zou het eveneens kunnen gebeuren dat bij ontslag met opzegging de werkgever, vóór het verstrijken van de opzeggingstermijn, geen vervanger kan vinden voor de werknemer wiens overeenkomst ten einde is. In dat geval zal de bevoegde ambtenaar onder dezelfde voorwaarden, een afwijking kunnen verlenen waardoor het mogelijk wordt die werknemer tijdelijk, voor een periode van ten hoogste drie maanden, te vervangen.

De bij de wet beoogde tijdelijke arbeid moet het eveneens mogelijk maken aan een buitengewone vermeerdering van werk te beantwoorden, onder de voorwaarden waarin overwerk van het vast personeel van een onderneming is geoorloofd krachtens artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Opdat er, evenwel, tijdelijke arbeid zij in de zin van de wet, is een machtiging vereist van de door de Koning aangewezen ambtenaar, welke wordt verleend na akkoord van de vakbondsafvaardiging van het personeel der onderneming of, bij ontstentenis van die afvaardiging, van de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité zijn vertegenwoordigd.

Tijdelijke arbeid omvat, tenslotte, uitzonderlijke werkzaamheden, waarvan de aard door de Koning wordt bepaald, op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer de aangelegenheid tot de bevoegdheid van verscheidene paritaire comités behoort, van de Nationale Arbeidsraad.

par cet employeur par l'intermédiaire de l'Office national de l'emploi, soit par une entreprise de travail intérimaire en vue d'être mis à la disposition d'un utilisateur.

Par remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, le projet vise tous les cas de suspension légale, y compris les absences à l'occasion d'événements familiaux et pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, les absences en vue de rechercher un nouvel emploi pendant le délai de préavis, les absences en cas de vacances annuelles, ainsi que les absences pour crédits d'heures.

Des exceptions sont toutefois faites pour la suspension de l'exécution du contrat en cas de manque de travail pour causes économiques ainsi que pour cause d'intempéries, où l'employeur a l'obligation de remettre au travail les travailleurs intéressés dès que cette cause de suspension a cessé.

Le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin, autrement que par un congé donné avec préavis, doit permettre à l'employeur de remplacer immédiatement un travailleur, par exemple, en cas de rupture du contrat par consentement mutuel ou pour motifs graves, de rupture unilatérale du contrat avec indemnité et sans préavis, ou d'impossibilité du travailleur d'exécuter ses obligations (décès de celui-ci). Dans ces divers cas, la durée du remplacement est limitée à trois mois, à compter de la cessation du contrat. Cette période, qui correspond à la durée minimale du préavis donné à un employé lié par un contrat à durée indéterminée est généralement suffisante pour permettre à l'employeur d'engager un autre travailleur.

Dans certains cas cependant, notamment en cas de pénurie de certaines catégories de travailleurs sur le marché de l'emploi, ce délai de trois mois pourra s'avérer insuffisant. Dans ce cas, le fonctionnaire désigné par le Roi pourra dans certaines conditions accorder des prolongations dont la durée totale ne peut excéder trois mois.

Par ailleurs, il se pourrait également qu'en cas de congé donné avec préavis, l'employeur ne puisse trouver de remplaçant au travailleur dont le contrat prend fin, avant l'expiration du délai de préavis. Dans ce cas et dans les mêmes conditions, le fonctionnaire compétent pourra accorder une dérogation permettant le remplacement temporaire de ce travailleur pendant une période qui ne peut excéder trois mois.

Le travail temporaire visé par la loi doit également permettre de répondre à un surcroît extraordinaire de travail dans les conditions où le travail supplémentaire du personnel permanent d'une entreprise est autorisé en vertu de l'article 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Toutefois, pour qu'il y ait travail temporaire au sens de la loi, il faut nécessairement une autorisation accordée par le fonctionnaire désigné par le Roi après accord de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise ou, à défaut, des organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente.

Le travail temporaire englobe enfin des travaux exceptionnels dont le Roi détermine la nature sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du travail, lorsque la question est de la compétence de diverses commissions paritaires.

Overigens kan de Koning, op voorstel van dezelfde paritaire organen, eveneens toestaan dat in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen tijdelijke arbeid wordt verricht ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden.

Volgens *artikel 2*, zijn de arbeidsovereenkomsten die de uitvoering van tijdelijke arbeid tot doel hebben, overeenkomsten met tijdsbepaling, gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer.

Gelet op de aard van die overeenkomsten, gelden voor de verplichtingen van de partijen, behoudens afwijking waarin deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan voorzien, de bepalingen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten toepasselijk op de door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers. Zoals in het algemeen gedeelte van de memorie van toelichting werd opgemerkt, vervangt de term « arbeidsovereenkomst » de vroegere uitdrukking « contract voor verhuur van werk ».

Wie tijdelijk arbeidskrachten nodig heeft, mag — vanzelfsprekend — als werkgever een overeenkomst sluiten met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid, hetzij rechtstreeks met de betrokken werknemer, hetzij door bemiddeling van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De geoorloofdheid van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, gesloten ter uitvoering van tijdelijke arbeid, wordt erkend bij *artikel 3*, wegens de specifieke aard van de tijdelijke arbeid zoals hij door de onderhavige wet is omschreven.

Wegens de noodzaak van een snelle aanpassing en integratie van de tijdelijke werknemer, enerzijds, en de beperkte duur van sommige tijdelijke werkzaamheden, anderzijds, biedt *artikel 4* de mogelijkheid een bijzonder proefbeding te bepalen voor een eenvormige duur van drie dagen. De partijen kunnen, nochtans, een van de klassieke proefbedingen bepalen waarin de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten voorziet. In dat geval, mag bedoeld proefbeding niet samengaan met het bij dit ontwerp bepaalde bijzondere proefbeding.

De verplichting om voor iedere werknemer afzonderlijk en voor elke indienstneming een schriftelijke overeenkomst op te stellen, vloeit voort uit de aard zelf van de overeenkomst die de uitvoering van tijdelijke arbeid ten doel heeft.

Gelet op de particulariteiten van de tijdelijke arbeid, bepaalt *artikel 5* dat het geschrift maar moet worden opgesteld binnen twee werkdagen te rekenen van het begin der tewerkstelling.

Bij ontstentenis van een geschrift, gelden voor de overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor een onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. Om, evenwel, de werknemer geen verplichtingen op te leggen die hij niet wil op zich nemen, mag hij aan de overeenkomst een einde maken, zonder opzegging noch vergoeding, binnen 7 dagen volgende op het verstrijken van de voor het opstellen van het geschrift bepaalde termijn. Voor die beëindiging is geen enkele vorm vereist.

Het ontwerp van wet regelt slechts de gevallen van tijdelijke arbeid bedoeld in *artikel 1*.

Behalve wanneer de tewerkstelling van uitzendkrachten geschiedt tegen de uitdrukkelijke verbodsbepaling in van *artikel 21*, is er geen enkel verbod om voor het uitvoeren van tijdelijke werken, die niet beoogd zijn in dit ontwerp van wet, op grond van de regelen van de wetten op de arbeidsovereenkomst werknemers in dienst te nemen door een overeenkomst voor bepaalde duur, door een overeenkomst voor een welomschreven werk of door een vervangingsovereenkomst.

Par ailleurs, sur proposition des mêmes organes paritaires, le Roi peut encore autoriser le travail temporaire dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux.

L'article 2 dispose que les contrats de travail qui ont pour objet l'exécution d'un travail temporaire sont des contrats à terme, conclus soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent.

Etant donné la nature de ces contrats, les obligations des parties sont, sauf dérogation prévue par la présente loi, ou par ses arrêtés d'exécution, régies par les dispositions de la législation relative aux contrats de travail, et par les lois, arrêtés et conventions collectives de travail applicables aux travailleurs liés par un contrat de travail. Ainsi qu'il a été souligné dans la partie générale de l'exposé des motifs, l'expression contrat de travail remplace l'ancienne expression contrat de louage de travail.

La personne qui a besoin de main-d'œuvre temporaire peut, cela va de soi, conclure en tant qu'employeur un contrat en vue de l'exécution d'un travail temporaire, soit directement avec le travailleur intéressé, soit à l'intervention de l'Office national de l'emploi.

La licéité des contrats de travail successifs conclus pour l'exécution d'un travail temporaire est reconnue par l'article 3 en raison de la nature spécifique du travail temporaire tel qu'il est défini par la présente loi.

En raison de la nécessité d'une adaptation et d'une intégration rapides du travailleur temporaire, d'une part, et la durée réduite de certains travaux temporaires, d'autre part, l'article 4 prévoit la possibilité de stipuler une clause d'essai spéciale d'une durée uniforme de trois jours. Il est cependant loisible aux parties de stipuler une des clauses d'essai classiques prévues par la législation sur les contrats de travail. Dans ce cas, cette clause d'essai ne peut être cumulée avec la clause d'essai spéciale prévue par le présent projet.

L'obligation de rédiger un contrat écrit pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement découle de la nature même du contrat qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire.

Compte tenu des particularités du travail temporaire, l'article 5 dispose que l'écrit ne doit être rédigé que dans les deux jours ouvrables, à compter du début de la mise au travail.

A défaut d'écrit, le contrat est exclusivement régi par les règles des contrats conclus pour une durée indéterminée. Toutefois pour ne pas imposer au travailleur des obligations qu'il ne voudrait pas assumer, il lui est permis de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, dans les 7 jours qui suivent l'expiration du délai fixé pour la rédaction de l'écrit. Aucune forme n'est requise pour cette rupture.

Le projet de loi ne règle que les cas de travail temporaire visés par l'article 1^{er}.

Sauf si l'on recourt à des intérimaires pour lesquels l'article 21 le défend expressément, il n'y a aucune interdiction d'engager selon les règles des lois sur les contrats de travail, des travailleurs par contrat à durée déterminée, par contrat pour un travail nettement défini ou par contrat de remplacement (employés) pour exécuter des travaux temporaires non visés par le présent projet de loi.

Tegen een dergelijke indienstneming voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden bestaat evenmin enig verbod, in zoverre de werkgever afziet van de voordelen van de in de artikelen 3 (opeenvolgende overeenkomsten), 4 (proeftijd van drie dagen) en 5 (opstelling van het geschrift binnen twee dagen) voorkomende bepalingen die een afwijking inhouden op de regelen die deze materies in de wetten op de arbeids-overeenkomsten beheersen.

Artikel 6 wil dus duidelijk stellen dat in geval van tijdelijke arbeid zoals deze in artikel 1 is omschreven, de partijen bij de arbeidsovereenkomst de keuze hebben tussen de bepalingen van het hoofdstuk I van onderhavig ontwerp van wet en de regels vervat in de wetten op de arbeidsovereenkomsten.

Nadat in hoofdstuk I de bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid in het algemeen werden vastgelegd, worden in *hoofdstuk II* van het ontwerp de specifieke regels vastgesteld die van toepassing zijn op de uitzendarbeid, welke een van de vormen is waarin tijdelijke arbeid wordt verricht.

Artikel 7 van het ontwerp omschrijft het uitzendbureau als de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij de wet toegelaten tijdelijke arbeid.

De aard der activiteit van die ondernemingen dient uitdrukkelijk in hun handelsnaam te worden weergegeven, aangezien artikel 19 van het ontwerp bepaalt dat alleen erkende ondernemingen hun activiteit in België mogen uitoefenen en dat zij, om te worden erkend, onder meer regelmatig moeten zijn opgericht in de vorm van een handelsvennootschap.

De definitie van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bevat de drie hoofdbestanddelen van de arbeidsovereenkomst: de verhouding van ondergeschiktheid tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, de arbeid die bij een gebruiker wordt verricht, en het loon dat door het uitzendbureau moet worden betaald.

Het uitzendbureau is de werkgever van de uitzendkracht, daar de verhouding van ondergeschiktheid, een bestanddeel van de overeenkomst, tot stand komt tussen dat bureau en de uitzendkracht. Het feit dat de uitzendkracht zijn arbeid in de onderneming van een gebruiker uitvoert en dat deze hem richtlijnen kan geven, belet niet dat de uitzendkracht onder het algemene gezag van het uitzendbureau blijft staan.

Bij inachtneming van de regels van het internationaal privaatrecht dient die verhouding van ondergeschiktheid eveneens te blijven bestaan voor, enerzijds, uitzendkrachten die in het buitenland zouden worden tewerkgesteld door een in België gevestigd uitzendbureau en, anderzijds, uitzendkrachten die in België zouden worden tewerkgesteld door een in het buitenland gevestigd uitzendbureau.

In *artikel 8* wordt de logische conclusie getrokken uit de verhouding van ondergeschiktheid die een bestanddeel van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is, doordat daarin wordt bepaald dat die overeenkomst wordt geacht een arbeidsovereenkomst te zijn en dat tegen dat vermoeden geen enkel bewijs wordt toegelaten. Wij wijzen er nogmaals op dat, volgens de nieuwe terminologie, de uitdrukking arbeidsovereenkomst betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst voor werklieden, de arbeidsovereenkomst voor bedienden, de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers en de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Daar de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eveneens de uitvoering van een tijdelijke arbeid ten doel heeft, is het logisch dat de van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst afwijkende regels die vervat liggen in de artikelen 2 tot 5 van het ontwerp, op haar toepasselijk worden gemaakt.

Om de rechten van de uitzendkracht te waarborgen en om controle op de toepassing van de wet mogelijk te maken, wordt in *artikel 9* opgesomd wat in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid dient te worden vermeld.

Rien non plus n'interdit un tel engagement pour l'exécution des travaux temporaires visés par l'article 1^{er} dans la mesure où l'employeur ne désire pas bénéficier des dérogations prévues par les articles 3 (contrats successifs), 4 (essai de trois jours) et 5 (rédaction de l'écrit dans les deux jours), aux règles établies en ces matières par les lois sur les contrats de travail.

L'article 6 a donc pour objet de bien préciser qu'en cas de travail temporaire tel qu'il est défini à l'article 1^{er} les parties au contrat de travail ont le choix entre les dispositions du chapitre I^{er} du présent projet de loi et les règles des lois relatives aux contrats de travail.

Après avoir fixé au chapitre I^{er} les dispositions concernant le travail temporaire en général, le *chapitre II* du projet fixe les règles spécifiques applicables au travail intérimaire, qui est une des formes dans lesquelles s'exerce le travail temporaire.

L'article 7 du projet définit l'entreprise de travail intérimaire comme étant l'entreprise dont l'activité consiste à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par la loi.

La nature de l'activité de ces entreprises sera expressément décrite dans leur objet social, étant donné que l'article 19 du projet prévoit que seules les entreprises agréées pourront exercer leur activité en Belgique et que pour être agréées elles devront notamment être régulièrement constituées sous forme d'une société commerciale.

La définition du contrat de travail intérimaire comporte trois éléments essentiels du contrat de travail: le lien de subordination entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, le travail effectué chez un utilisateur et la rémunération à payer par l'entreprise de travail intérimaire.

L'entreprise de travail intérimaire est l'employeur de l'intérimaire étant donné que le lien de subordination constitutif du contrat s'établit entre cette entreprise et l'intérimaire. Le fait que l'intérimaire exécute son travail dans l'entreprise d'un utilisateur et que ce dernier puisse lui donner des directives n'empêche pas que l'intérimaire reste sous l'autorité de l'entreprise de travail intérimaire.

Dans le respect des règles du droit international privé ce lien de subordination subsistera également, d'une part, à l'égard des intérimaires qui seraient occupés à l'étranger par une entreprise de travail intérimaire ayant son siège en Belgique, et d'autre part, à l'égard des intérimaires qui seraient occupés en Belgique par une entreprise de travail intérimaire ayant son siège à l'étranger.

L'article 8 tire la conclusion logique du lien de subordination qui est constitutif du contrat de travail intérimaire en disposant que ce contrat est réputé un contrat de travail et que nulle preuve contraire n'est admise contre cette présomption. Rappelons une nouvelle fois que dans la nouvelle terminologie l'expression contrat de travail vise le contrat de travail d'ouvrier, le contrat de travail d'employé, le contrat de travail de représentant de commerce et le contrat de travail domestique.

Comme le contrat de travail intérimaire a également pour objet l'exécution d'un travail temporaire, il est logique de lui rendre applicables les règles dérogatoires à la législation sur les contrats de travail qui sont contenues dans les articles 2 à 5 du projet.

Afin de garantir les droits de l'intérimaire et de permettre le contrôle de l'application de la loi, l'article 9 énumère les mentions que le contrat de travail intérimaire doit obligatoirement comporter.

Artikel 10 legt aan het uitzendbureau op dat het de uitzendkracht een loon betaald dat niet lager mag liggen dan dat waarop hij recht zou hebben gehad als hij onder dezelfde voorwaarden door de gebruiker als vast werknemer in dienst was genomen.

Artikel 11 gaat uit van de wetsbepaling met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor werklieden, naar luid waarvan de werkgever in de bedrijfstakken met een fonds voor bestaanszekerheid geheel of gedeeltelijk is vrijgesteld van de verplichtingen inzake behoud van het normale loon in geval van schorsing der uitvoering van de arbeidsovereenkomst, als een collectieve arbeidsovereenkomst die in het paritair comité is gesloten en door de Koning algemeen verbindend is verklaard, die verplichting ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid heeft gelegd.

Die bepaling werd toegepast in de sectoren waar de werklieden wegens de onregelde aard van hun activiteit vaak van werkgever veranderen. Daar die toestand ook voor de uitzendarbeid kenmerkend is, dient aan de uitzendbureaus die uitzendkrachten in dienst nemen, dezelfde mogelijkheid te worden geboden, zelfs wanneer het om bedienden gaat.

Artikel 12 schrijft voor dat het uitzendbureau dat een werknemer ter beschikking stelt van een gebruiker die bijdrageplichtig is ten aanzien van een fonds voor bestaanszekerheid, de aan dit fonds verschuldigde bijdragen betaalt, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het ressort van dat fonds heeft verruimd tot de uitzendkrachten die door een bijdrageplichtige gebruiker worden tewerkgesteld.

Ter voorkoming van doublures reikt die verplichting niet tot de betaling van bijdragen in verband met voordelen die reeds worden verleend door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Artikel 13 bepaalt de regels inzake berekening van de anciënniteit van de uitzendkracht voor de toepassing van de wettelijke en overeenkomstbepalingen die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Artikel 14 herinnert aan het principe van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, volgens hetwelk de partij die is benadeeld door een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden, recht krijgt op een vergoeding ten bedrage van het loon dat nog is verschuldigd tot het bereiken van die termijn, een vergoeding die evenwel niet hoger mag zijn dan het tweevoud van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht was moeten worden genomen als een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Het wijkt nochtans af van de verplichting om een vergoeding wegens beëindiging te betalen bij niet-uitvoering van de verbintenis tot bij het verstrijken van de termijn door toedoen van de gebruiker, wanneer het uitzendbureau de uitzendkracht voor de periode die nog moet verlopen, een vervangingsarbeid bezorgt dat hem een identiek loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Opdat de integratie in de algemene arbeidsmarkt wordt bevorderd voor werknemers die daarnaar verlangen, en ter vrijwaring van hun arbeidsvrijheid worden de bedingen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, waarbij het aan de uitzendkracht wordt verboden zich bij een gebruiker te verbinden, bij *artikel 15* nietig verklaard.

Overigens beperken dergelijke bedingen onrechtmatig de mogelijkheden om een uitzendkracht die werkloosheidsuitkeringen geniet, een behoorlijke betrekking aan te bieden.

Ter betere garanderen van de rechten van de uitzendkracht bepaalt *artikel 16* van het ontwerp dat deze, uiterlijk twee werkdagen na zijn tewerkstelling, een kopie moet

L'article 10 impose à l'entreprise de travail intérimaire de payer à l'intérimaire une rémunération qui ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

L'article 11 s'inspire de la disposition légale relative au contrat de travail d'ouvrier qui prévoit que dans les branches d'activité où il existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal en cas de suspension de l'exécution du contrat, dans la mesure où une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et rendue obligatoire par le Roi a mis cette obligation à charge du fonds de sécurité d'existence.

Cette disposition a été appliquée dans les secteurs où les ouvriers changent fréquemment d'employeur en raison du caractère irrégulier de leur activité. Comme la même situation caractérise le travail intérimaire, la même possibilité doit être donnée aux entreprises de travail intérimaire qui engagent des intérimaires même lorsqu'il s'agit d'employés.

L'article 12 impose à l'entreprise de travail intérimaire qui met un travailleur à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence, de payer des cotisations dues à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Afin d'éviter les doubles emplois, cette obligation ne s'étend pas au paiement de cotisations afférentes à des avantages qui sont déjà alloués par le fonds de sécurité d'existence dont relève l'entreprise de travail intérimaire.

L'article 13 fixe les règles de calcul de l'ancienneté de l'intérimaire pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

L'article 14 rappelle le principe de la législation sur les contrats de travail qui donne à la partie lésée par une résiliation unilatérale du contrat avant terme et sans motif grave, le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'à ce terme sans cependant que cette indemnité puisse excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

Il déroge cependant à l'obligation de payer une indemnité de rupture en cas de non-exécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire pendant la période restant à courir une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Afin de favoriser l'intégration des intérimaires, qui le souhaitent, dans le marché général de l'emploi, et de sauvegarder leur liberté de travail, *l'article 15* frappe de nullité les clauses du contrat de travail intérimaire qui interdisent à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur.

Par ailleurs, de telles clauses restreignent abusivement les possibilités d'offrir un emploi convenable à un intérimaire qui bénéficie des allocations de chômage.

Afin de mieux garantir les droits de l'intérimaire, *l'article 16* du projet prévoit que celui-ci doit recevoir, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise au travail,

ontvangen van de tussen het uitzendbureau en de gebruiker gesloten schriftelijke overeenkomst waarin de essentiële hem aangaande vermeldingen voorkomen.

Artikel 17 stelt de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen der wetgeving inzake arbeidsreglementering en -bescherming die gelden op de plaats van het werk.

De gebruiker is strafrechtelijk en burgerrechtelijk aansprakelijk voor de inachtneming daarvan. Hij is eveneens strafbaar met de administratieve geldboeten die worden uitgevaardigd bij de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

Volgens *artikel 18*, wordt de gebruiker die uitzendkrachten in geval van staking of lock-out blijft tewerkstellen, nadat het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing tot terugtrekking van de werknemers die het te zijner beschikking stelde, beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Wanneer zij in geval van staking of lock-out blijven arbeiden, ofschoon het uitzendbureau hun gevraagd heeft zich terug te trekken, worden de uitzendkrachten geacht te hebben verkozen met de gebruiker een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten.

Ter bestrijding van sommige misbruiken waartoe de tewerkstelling van uitzendkrachten aanleiding geeft, stelt *artikel 19* de exploitatie van een uitzendbureau voortaan afhankelijk van een erkenning te verlenen, op advies van een erkenningscommissie, door de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort.

Iedere onderneming met een activiteit in België moet worden erkend, zelfs wanneer het gaat om een buitenlandse onderneming die geen enkele zetel in België heeft en die uitzendkrachten naar ons land detachteert.

Volgens het wetsontwerp moeten de uitzendbureaus uitzendkrachten voldoen aan bepaalde erkenningsvoorwaarden :

1° regelmatig zijn opgericht in de vorm van een handelsvennootschap, waarvan de statuten bepalen dat zij tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers als exclusieve activiteit heeft. Deze erkenningsvoorwaarde houdt in dat die onderneming, enerzijds, moet zijn ingeschreven in het handelsregister, bij de R. M. Z. en in de B. T. W., en, anderzijds, een geregelde boekhouding moet bijhouden.

2° een maatschappelijk kapitaal van ten minste 1 250 000 F bezitten;

3° zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van lock-out of van staking, op voorwaarde dat die staking de instemming of de steun heeft van een der in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde interprofessionele vakorganisaties, zulks om het normale verloop van de collectieve onderhandelingen niet te verstoren.

4° aangesloten zijn bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers, wanneer het gaat om een buitenlandse vennootschap die geen zetel in België heeft.

De erkenning kan, na advies van de erkenningscommissie, worden geschorst of ingetrokken wanneer het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden niet meer vervult, de bepalingen van de wet of van de uitvoeringsbesluiten daarvan overtreedt of zich niet houdt aan zijn verbintenis om geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van staking of van lock-out. De beslissing tot schorsing of tot intrekking van de erkenning van een uitzendbureau zal niet kunnen genomen worden zolang dit niet gehoord is of ten minste opgeroepen werd om haar eventuele rechten te laten gelden.

une copie de l'accord écrit conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur comportant les mentions essentielles qui l'intéressent.

L'article 17 rend l'utilisateur responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu du travail.

L'utilisateur sera pénalement et civilement responsable de leur observation. Il sera passible également des amendes administratives édictées par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Selon *l'article 18*, l'utilisateur qui continue à occuper des intérimaires en cas de grève ou de lock-out après notification par l'entreprise de travail intérimaire de sa décision de retirer les intérimaires mis à sa disposition, est considéré comme engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les intérimaires qui continuent à travailler en cas de grève ou de lock-out alors que l'entreprise de travail intérimaire leur a demandé de se retirer, sont censés avoir choisi de contracter avec l'utilisateur pour une durée indéterminée.

Afin de combattre certains abus auxquels donne lieu la mise au travail d'intérimaires, *l'article 19* subordonne désormais l'exploitation d'une entreprise de travail intérimaire à une agrégation par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur avis d'une commission d'agrégation.

Toute entreprise ayant une activité en Belgique doit être agréée, même s'il s'agit d'une entreprise étrangère n'ayant aucun siège en Belgique et y envoyant des intérimaires en détachement.

Le projet de loi impose expressément aux entreprises de travail intérimaire les conditions d'agrégations suivantes :

1° être régulièrement constituée sous forme d'une société commerciale dont les statuts prévoient comme activité exclusive la mise au travail temporaire d'intérimaires chez des utilisateurs. Cette condition d'agrégation implique que cette entreprise sera d'une part, immatriculée au registre de commerce, à l'O. N. S. S. et à la T. V. A., d'autre part, qu'elle tiendra une comptabilité régulière;

2° avoir un capital social d'au moins 1 250 000 F.

3° s'engager à ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de lock-out ou de grève, à condition que celle-ci ait l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du travail, ceci afin de ne pas perturber le jeu normal des négociations collectives;

4° être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs lorsqu'il s'agit d'une société étrangère n'ayant aucun siège en Belgique.

L'agrégation peut être suspendue ou retirée, après avis de la commission d'agrégation, lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne réunit plus les conditions d'agrégation, contrevient aux dispositions de la loi ou de ses arrêtés d'exécution ou enfreint l'engagement qu'elle a pris de ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out. La décision de suspension ou de retrait de l'agrégation d'une entreprise de travail intérimaire ne pourra pas être prise tant que celle-ci n'aura pas été entendue ou tout au moins appelée en vue de faire valoir ses droits éventuels.

Opdat alle betrokken belangen vertegenwoordigd zijn, wordt de adviescommissie die de Minister advies dient te geven over de erkenning, de schorsing of de intrekking van de erkenning, samengesteld uit vertegenwoordigers van de uitzendbureaus en van de gebruikers, zoals wordt bepaald bij *artikel 20*, alsmede uit vertegenwoordigers van de werknemers. Kunnen er eveneens deel van uitmaken met raadgevende stem de ambtenaren van de Staat en van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling.

De reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten, die voorkomt in de artikelen 21 tot 23 van het ontwerp, tracht de behoeften van de ondernemingen en de vereisten van het tewerkstellingsbeleid onderling overeen te brengen.

Artikel 21 schrijft uitdrukkelijk voor dat uitzendkrachten alleen dan ter beschikking van gebruikers mogen worden gesteld of door dezen mogen worden tewerkgesteld, wanneer het gaat om de uitvoering van een in *artikel 1* bedoelde tijdelijke arbeid.

Schending van dat verbod wordt bestraft met de strafrechtelijke en administratieve sancties die worden vastgesteld bij de artikelen 37, 2° en 4°, 38 en 42 van het ontwerp. Bovendien riskeren de uitzendbureaus die zich aan een overtreding terzake schuldig maken, dat hun erkenning wordt geschorst of ingetrokken.

Ter bescherming van de vaste tewerkstelling wordt bij *artikel 22* bepaald dat bij koninklijk besluit kan worden voorgeschreven dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten niet hoger mogen liggen dan een percentage van die van het vast personeel van die gebruiker. Het is de taak van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren, of, wanneer het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, het initiatief te nemen om aan de Koning voor te stellen dat Hij een dergelijke reglementering uitvaardigt.

Verder kan, volgens *artikel 23*, de Koning eveneens, op voorstel van dezelfde organen, de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in bepaalde beroepscategorieën of bedrijfstakken. Hij dient nochtans daarenboven het advies in te winnen van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gezien de weeromstuit van die maatregelen op de arbeidsmarkt.

Daar het uitzendbureau de werkgever is van de uitzendkrachten die het in dienst neemt, komen dezen normaal in aanmerking voor de erkenning van de personeelssterkte van het uitzendbureau, die bepalend is voor de toepassing van sommige wetgevingen. In dat verband kan worden verwezen naar de wetgeving betreffende de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, en de sluitingen van de ondernemingen. Zonder dat het van die regel afwijkt, laat *artikel 24* van het ontwerp die uitzendkrachten eveneens, voor de berekening van de personeelssterkte der gebruikende onderneming meeltellen, tenzij zij vaste werknemers vervangen voor wie de uitvoering van de overeenkomst is geschorst. Zulks geschiedt om te voorkomen dat sommige ondernemingen de steke van hun vast personeel opzettelijk verminderen ten einde de toepassing van bepaalde sociale wetten te ontwijken.

Luidens *artikel 25* kan de Koning een oplossing geven aan eventuele moeilijkheden in verband met de toepassing op de uitzendkrachten van sommige bepalingen van de wetgeving inzake de arbeidsreglementering en -bescherming die door de uitzendbureaus moeten worden nageleefd. Het paritair comité voor de uitzendarbeid dient advies uit te brengen over die bijzondere toepassingsmodaliteiten.

Bij *artikel 26* wordt een paritair comité voor de uitzendarbeid opgericht, waarin de werkgeversorganisaties, wegens de particulariteiten verbonden aan de tewerkstelling van uitzendkrachten, zullen zijn vertegenwoordigd door leden die door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en door leden die door de representatieve organisaties van de gebruikers zijn voorgedragen. Het spreekt vanzelf dat de

Afin d'assurer la représentation de tous les intérêts en cause, la commission consultative chargée de donner au Ministre un avis sur l'agrégation, la suspension ou le retrait d'agrégation, sera composée de représentants des entreprises de travail intérimaire et des utilisateurs comme le prévoit l'*article 20*, ainsi que de représentants des travailleurs. Peuvent également en faire partie avec voix consultative, des fonctionnaires de l'Etat et de l'Office national de l'emploi.

La réglementation de l'emploi d'intérimaires qui figure aux articles 21 à 23 du projet s'efforce de concilier les besoins des entreprises et les nécessités de la politique de l'emploi.

L'*article 21* dispose expressément que des intérimaires ne peuvent être mis à la disposition d'utilisateurs ou occupés par ceux-ci qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé à l'*article 1^{er}*.

La violation de cette interdiction est réprimée par les sanctions pénales et administratives prévues par les articles 37, 2° et 4°, 38 et 42 du projet. Par ailleurs, l'entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction en cette matière s'expose à une suspension ou à un retrait d'agrégation.

Afin de protéger l'emploi permanent, l'*article 22* dispose qu'un arrêté royal pourra prévoir que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne peuvent dépasser un pourcentage de celles du personnel permanent de cet utilisateur. C'est à la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou au Conseil national du travail, s'il s'agit de branches d'activité différentes, qu'il appartiendra de prendre l'initiative de proposer au Roi de prendre une telle réglementation.

Par ailleurs, selon l'*article 23*, le Roi pourra également sur proposition des mêmes organes interdire l'occupation d'intérimaires dans certaines catégories professionnelles ou branches d'activité. Il devra cependant recueillir en outre l'avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, étant donné les répercussions de ces mesures sur le marché de l'emploi.

Etant donné que l'entreprise de travail intérimaire est l'employeur des intérimaires qu'elle engage, ceux-ci entrent normalement en ligne de compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise de travail intérimaire qui détermine l'application de certaines législations. On peut citer à cet égard la législation relative aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, et aux fermetures d'entreprise. L'*article 24* du projet, sans déroger à cette règle, fait également entrer en ligne de compte ces intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise utilisatrice, sauf s'ils remplacent des travailleurs permanents dont l'exécution du contrat est suspendue. Ceci afin d'éviter que certaines entreprises ne réduisent intentionnellement l'effectif de leur personnel permanent en vue d'échapper à l'application de certaines lois sociales.

L'*article 25* permet au Roi de résoudre d'éventuelles difficultés d'application aux intérimaires de certaines dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire. La commission paritaire pour le travail intérimaire sera appelée à donner son avis sur ces modalités particulières d'application.

L'*article 26* institue une Commission paritaire pour le travail intérimaire au sein de laquelle la représentation des organisations d'employeurs sera composée, en raison des particularités que représente l'occupation d'intérimaires, de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs. Il va

bestaansduur van dat paritair comité gebonden is aan de tijdelijke geldingsduur van de onderhavige wet.

Alle bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, waarvan bij de onderhavige wet niet wordt afgevoerd, zijn van toepassing op het paritair comité voor de uitzendarbeid.

Artikel 27 belast dat paritair comité met een imperatieve speciale opdracht: de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Behoudens afwijking bij de onderhavige wet zijn alle bepalingen der wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid toepasselijk op dat nieuwe fonds voor bestaanszekerheid.

Artikel 28 gaat namelijk niet verder dan het toewijzen aan dat fonds voor bestaanszekerheid, van de specifieke opdracht om aan de uitzendkrachten de lonen, vergoedingen en voordelen te betalen die het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen, verzuimt te voldoen.

Hoofdstuk III van het ontwerp betreft de reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 29, § 1 van het ontwerp verbiedt het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, als dat niet geschiedt overeenkomstig de bij de onderhavige wet vastgestelde reglementering van de uitzendarbeid.

Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers is de door een natuurlijke of een rechtspersoon uitgeoefende activiteit om door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

Onder die definitie valt niet de echte onderaanneming of toelevering, waarbij de hoofdaannemer geen enkel gezag uitoefent over de werknemers van de onderaannemer.

Ter beschikking stellen ontstaat zodra de gebruiker in feite enig gedeelte van het werkgeversgezag uitoefent het is over het algemeen het gedeelte dat onontbeerlijk is voor de goede uitvoering van de arbeid en dat zich meestal materialiseert door de werkelijke leiding die op de plaatsen van het werk wordt gevoerd.

De §§ 2 tot 4 van artikel 29 beogen de regeling van de arbeidsverhoudingen die aangeknoopt zijn in strijd met het bij § 1 opgelegde verbod.

Artikel 29, § 2 bepaalt ten dien einde dat de overeenkomst, gesloten tussen de werknemer en de persoon die hem in dienst heeft genomen om hem ter beschikking van een gebruiker te stellen, van rechtswege nietig is, doch dat die nietigheid pas vanaf de aanvang der uitvoering van de arbeid bij de gebruiker ingaat. Pas van dat ogenblik af immers kan met zekerheid worden gezegd dat een arbeidsverhouding is ontstaan tussen die gebruiker en een bepaalde werknemer.

Krachtens § 3, wordt de nietigheid van de met het oog op het ter beschikking stellen gesloten overeenkomst effectief en ontstaat een nieuwe overeenkomst voor onbepaalde tijd tegenover de gebruiker, zodra deze arbeid heeft doen uitvoeren. Die burgerlijke sanctie wordt toegepast onverminderd de strafrechtelijke sanctie vastgesteld bij artikel 37, 3°, van het ontwerp of, in voorkomend geval, de administratieve geldboete bepaald bij artikel 42.

Ofschoon die verandering van werkgever en van overeenkomst hen in een theoretisch voordeligere toestand brengt, kan het gebeuren dat werknemers die in strijd met de bepaling van § 1 in dienst zijn genomen, niet wensen de verplichtingen op zich te nemen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij zullen die nieuwe overeenkomst dus zonder opzegging noch vergoeding kunnen beëindigen vóór de datum waarop de opdracht die zij hebben aanvaard, normaal een einde zou hebben genomen.

de soi que la durée d'existence de cette commission paritaire est liée à la durée de validité temporaire de la présente loi.

Toutes les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires auxquelles il n'est pas dérogé par la présente loi sont applicables à la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

L'article 27 charge cette commission paritaire d'une mission spéciale impérative: la création d'un fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Sauf dérogation par la présente loi, toutes les dispositions de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence s'appliquent à ce nouveau fonds de sécurité d'existence.

L'article 28 se borne en effet à assigner à ce fonds de sécurité la mission spécifique de payer aux intérimaires les rémunérations, indemnités et avantages dont l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés ne s'acquitte pas.

Le chapitre III du projet concerne la réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

L'article 29, § 1^{er} du projet interdit la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui n'est pas effectuée conformément à la réglementation du travail intérimaire fixée par la présente loi.

La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est l'activité exercée par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs, qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

Cette définition n'englobe pas la véritable sous-entreprise ou sous-traitance, dans laquelle l'entrepreneur principal n'exerce aucune autorité sur les travailleurs du sous-entrepreneur.

Il y a mise à la disposition dès que l'utilisateur exerce en fait une part quelconque de l'autorité patronale, généralement celle qui est indispensable à la bonne exécution du travail et qui se matérialise le plus souvent par la direction effective exercée sur les lieux du travail.

Les §§ 2 à 4 de l'article 29 ont pour but de régler le sort des relations de travail qui ont été nouées en violation de l'interdiction édictée par le § 1^{er}.

Le § 2 de l'article 29 dispose à cet effet que le contrat conclu entre le travailleur et la personne qui l'a engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur est nul de plein droit, mais que cette nullité ne prend cours qu'à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci. En effet, ce n'est qu'à partir de ce moment qu'on peut affirmer avec certitude qu'une relation de travail est née entre cet utilisateur et un travailleur déterminé.

En vertu du § 3, dès que l'utilisateur a fait exécuter des travaux, la nullité du contrat conclu en vue de la mise à la disposition devient effective et un nouveau contrat à durée indéterminée naît vis-à-vis de l'utilisateur. Cette sanction civile s'applique indépendamment de la sanction pénale prévue par l'article 37, 3°, du projet ou, le cas échéant, de l'amende administrative prévue par l'article 42.

Bien que ce changement d'employeur et de contrat les place dans une situation théoriquement plus avantageuse, il se peut que les travailleurs engagés en violation de la disposition du § 1^{er}, ne désirent pas assumer les obligations découlant d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ils pourront donc rompre ce nouveau contrat, sans préavis ni indemnité, avant la date où la mission qu'ils ont acceptée aurait normalement pris fin.

Artikel 29, § 4, stelt de werknemer in staat om dezelfde rechten uit te oefenen als de vaste werknemers van de onderneming waar hij arbeid, zowel ten aanzien van de gebruiker, die zijn werkgever is geworden, als van de persoon die de verboden ter beschikking stelling verrichtte; deze laatste blijft hoofdelijk aansprakelijk.

De termen « sociale bijdragen » moeten worden begrepen in hun ruime betekenis, die verder reikt dan de eigenlijke bijdragen voor sociale zekerheid.

Artikel 30, § 1, bepaalt dat van het verbod van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers mag worden afgeweken in geval van uitzonderlijke uitlening van arbeidskrachten.

Het uitlenen van arbeidskrachten wordt hierdoor gekenmerkt dat werknemers die in de onderneming van hun werkgever zijn geïntegreerd en daarin gewoonlijk arbeiden, naar andere ondernemingen worden gedetacheerd om er tijdelijk te werken.

Opdat een gebruiker op geoorloofde wijze sommige vaste werknemers van een andere werkgever kan lenen, dient hij vooraf de toestemming daartoe van de door de Koning aangewezen ambtenaar te hebben verkregen. Deze dient ondermeer te oordelen over de uitzonderlijke aard van het beschikking stellen met inachtneming van alle feitelijke omstandigheden van ieder bijzonder geval. Bovendien zal, naar luid van § 3, de ambtenaar zijn toestemming slechts kunnen geven indien de gebruiker vooraf het akkoord heeft bekomen van de vakbondsafvaardiging van zijn onderneming of, bij ontstentenis daarvan, van de vakorganisaties die er vertegenwoordigd zijn.

Het ter beschikking stellen van een werknemer ten behoeve van een gebruiker vormt een belangrijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden, waarvoor de instemming van de werknemer nodig is. Opdat ter zake geen enkele dubbelzinnigheid zou bestaan, legt artikel 30, § 2, op dat vóór de aanvang van het ter beschikking stellen een geschrift wordt opgemaakt waarin de voorwaarden en de duur van het ter beschikking stellen worden vastgesteld en dat door de werkgever, de gebruiker en de werknemer wordt ondertekend.

Bij toepassing van artikel 30, § 4, wordt de gebruiker aan wie de arbeid van de te zijner beschikking gestelde werknemers ten goede komt, hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die het gevolg zijn van de overeenkomst waardoor de werknemer met zijn werkgever verbonden is en die effect blijft sorteren.

Teneinde te vermijden dat winst gemaakt wordt op de ter beschikking gestelde werknemers voorziet het ontwerp dat de lonen, vergoedingen en voordelen niet lager mogen zijn dan deze welke de werknemers van de onderneming van de gebruiker ontvangen.

Net zoals bij de meest recente wetten inzake arbeidsovereenkomsten, wordt in artikel 31 dat hoofdstuk IV van het ontwerp vormt, een algemene bepaling opgenomen volgens welke ieder contractueel beding tot beperking van de rechten der werknemers of tot verzwaring van hun verplichtingen, zoals ze uit de bepalingen van de wet voortvloeien, nietig is.

In de artikelen 32 tot 41, die hoofdstuk V van het ontwerp vormen, worden de voorzieningen in verband met het toezicht en met de strafbepalingen overgenomen die in de meeste recente wetten inzake arbeidsreglementering voorkomen.

Opdat wordt gezorgd voor een betere kennis en een betere controle van de tijdelijke arbeid, en meer in het bijzonder van de tewerkstelling van uitzendkrachten, kan de Koning, luidens artikel 32, aan de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers voorschrijven dat zij bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking

Le § 4 de l'article 29 permet au travailleur d'exercer les mêmes droits que les travailleurs permanents de l'entreprise où il travaille, tant à l'égard de l'utilisateur, qui est devenu son employeur, qu'à l'égard de la personne qui a effectué la mise à la disposition interdite; cette personne reste solidairement responsable.

Les termes cotisations sociales doivent être compris dans un sens large allant au-delà des cotisations de sécurité sociale proprement dites.

L'article 30, § 1^{er}, prévoit une dérogation à l'interdiction de mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs en cas de prêt de main-d'œuvre exceptionnel.

Le prêt de main-d'œuvre se caractérise par le fait que des travailleurs intégrés dans l'entreprise de leur employeur et y travaillant habituellement sont détachés auprès d'autres entreprises en vue d'y travailler temporairement.

Pour qu'un utilisateur puisse licitement emprunter certains travailleurs permanents à un autre employeur, il devra avoir obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. Celui-ci devra apprécier notamment le caractère exceptionnel de la mise à la disposition compte tenu de toutes les circonstances de fait de chaque cas d'espèce. De plus, aux termes du § 3, le fonctionnaire ne pourra donner son autorisation, que si l'utilisateur a au préalable obtenu l'accord de la délégation syndicale de son entreprise ou à défaut des organisations syndicales qui y sont représentées.

La mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur constitue une modification importante des conditions de travail stipulées lors de l'engagement, à ce titre, elle exige le consentement du travailleur. Afin qu'il n'existe aucune équivoque à cet égard, l'article 30, § 2, impose la rédaction, avant le début de la mise à la disposition, d'un écrit fixant les conditions et la durée de la mise à la disposition et signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

En application de l'article 30, § 4, l'utilisateur qui profite du travail des travailleurs mis à sa disposition, devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat liant le travailleur à son employeur et qui continue à sortir ses effets.

Afin d'éviter qu'un bénéfice ne puisse être réalisé sur la main-d'œuvre mise à la disposition le projet prévoit que ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux des travailleurs de l'entreprise de l'utilisateur.

L'article 31 qui constitue le chapitre IV du projet reprend, à l'instar des lois les plus récentes en matière de contrats de travail, une disposition générale frappant de nullité toute stipulation contractuelle visant à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations tels qu'ils résultent des dispositions de la loi.

Les articles 32 à 41 qui constituent le chapitre V du projet, reprennent les dispositions relatives à la surveillance de l'exécution de la loi et aux sanctions pénales qui se retrouvent dans la plupart des lois de réglementation du travail récentes.

En vue d'assurer une meilleure connaissance et un meilleur contrôle du travail temporaire, et plus particulièrement de l'occupation d'intérimaires, l'article 32, permet au Roi d'imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue et la fourniture de documents et de renseignements relatifs à l'occupation de

hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij de onderhavige wet wordt bedoeld.

Artikel 41 gaat over de toepassing op de bij de wet bepaalde misdrijven, van de bepalingen van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V betreffende de recidive en van de artikelen 59 en 60, die betrekking hebben op de samenloop van verscheidene misdrijven. Die uitzonderingen zijn verantwoord doordat de artikelen 38 en 39 van de onderhavige wet bijzondere regels vaststellen voor die beide gevallen. De expliciete uitsluiting van artikel 60 van het Strafwetboek gebeurde om tot overeenstemming te komen met de rechtspraak van het Hof van Cassatie.

Artikel 42 verruimt de toepassing van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten tot de bij de onderhavige wet bepaalde inbreuken.

Artikel 43 bepaalt dat de uitzendbureaus die binnen een maand met ingang van de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad* een aanvraag tot erkenning hebben ingediend en die eveneens de bewijsstukken hebben bezorgd waarbij wordt gestaafd, dat zij aan de in artikel 19 gestelde inwerkingtreding van de wet, bij wijze van overgangsmaatregel hun activiteiten zullen mogen blijven uitoefenen na de inwerkingtreding van de wet, totdat over hun aanvraag tot erkenning is besluit.

Opdat de uitzendbureaus kunnen beschikken over een redelijke termijn om de nieuwe voorschriften in acht te nemen die voor hen zullen gelden, wordt de inwerkingtreding van de wet bij *artikel 44* vastgesteld op de eerste dag van de vierde maand volgend op die gedurende welke de wet in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Wegens de experimentele aard van de wet is de geldingsduur hiervan bepaald op vier jaar, met mogelijkheid tot verlenging met een jaar bij koninklijk besluit.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste Kamer, de 6^e maart 1975 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Waalse Aangelegenheden verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers », door de Minister op 25 maart 1975 geamendeerd, heeft de 18^e april 1975 het volgend advies gegeven :

A. — ALGEMENE OPMERKINGEN.

I. — De ontwerp-wet waarover om advies is verzocht, omvat twee grote luiken waarvan het ene de regeling van de tijdelijke arbeid in het algemeen, het andere de reglementering van de uitzendarbeid en van de uitzendbureaus betreft. Een derde kleiner luik heeft betrekking op het zogeheten detacheren van werknemers, in het ontwerp genoemd het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Beoelde regelingen hebben een tijdelijk karakter. Volgens de termen van de memorie van toelichting gaat het zelfs om een ontwerp van experimentele wetgeving.

Tijdelijke arbeid in de zin van het ontwerp is die welke op grond van een arbeidsovereenkomst wordt verricht en tot doel heeft, hetzij te voorzien in de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer, hetzij

travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

L'article 41 concerne l'application des dispositions du Code pénal aux infractions prévues par la loi, à l'exception du chapitre V relatif à la récidive et des articles 59 et 60 qui sont relatifs au concours d'infractions. Ces exceptions se justifient par le fait que les articles 38 et 39 de la présente loi prévoient des règles particulières dans ces deux cas. L'exclusion explicite de l'article 60 du Code pénal a été prévue afin de se conformer à la jurisprudence de la Cour de Cassation.

L'article 42 étend aux infractions prévues par la présente loi, l'application de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

L'article 43 prévoit qu'à titre de mesure transitoire les entreprises de travail intérimaire qui auront introduit une demande d'agrément dans le délai d'un mois à dater de la publication de la loi au *Moniteur belge* et qui auront fourni les pièces justificatives établissant qu'elles remplissaient les conditions d'agrément prévues par l'article 19 avant l'entrée en vigueur de la loi, pourront continuer à exercer leurs activités après l'entrée en vigueur de la loi jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur leur demande d'agrément.

Afin de permettre aux entreprises de travail intérimaire de disposer d'un délai raisonnable pour se conformer aux nouvelles dispositions qui les régiront, *l'article 44* fixe l'entrée en vigueur de la loi au premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

En raison du caractère expérimental de la loi, sa durée de validité a été fixée à quatre ans, avec possibilité de prorogation d'un an par arrêté royal.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail et des Affaires wallonnes, le 6 mars 1975, d'une demande d'avis sur un projet de loi « sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs », amendé par le Ministre le 25 mars 1975, a donné le 18 avril 1975 l'avis suivant :

A. — OBSERVATIONS GENERALES.

I. — L'avant-projet de loi soumis à l'avis du Conseil d'Etat comporte deux volets importants, dont l'un réglemente le travail temporaire en général, l'autre le travail intérimaire et les entreprises de travail intérimaire en particulier, un troisième volet, moins important, étant relatif au détachement de travailleurs, appelé dans le projet « mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ».

Les réglementations projetées auront un caractère provisoire. Selon l'exposé des motifs, il s'agit même d'un projet de législation expérimentale.

Le travail temporaire au sens du projet est celui qui s'effectue dans les liens d'un contrat de travail et qui a pour objet soit de pourvoir au remplacement temporaire d'un travailleur permanent, soit de

te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk, hetzij te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Uitzendarbeid is de vorm van tijdelijke arbeid welke, in het raam van een overeenkomst tussen een ondernemingshoofd, de gebruiker, en een daartoe erkend uitzendbureau, wordt gepresteerd door een werknemer, de uitzendkracht, die vermoed wordt met het uitzendbureau door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden.

Andere vormen van gereguleerde tijdelijke arbeid zijn die welke, met het doel als hoger omschreven, door een werknemer worden verricht op grond van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijk werk die hij rechtstreeks of door bemiddeling van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening met het ondernemingshoofd, werkgever, heeft afgesloten.

De terbeschikkingstelling of detachering van een werknemer is de handeling waarbij de werkgever een werknemer, met overdracht van gezagsuitoefening, aan een andere werkgever uitleent.

II. — Zoals de tekst gesteld is, lijkt het ontwerp de tijdelijke arbeid op algemene wijze te willen reglementeren, wat, de inhoud van de ontwerp-reglementering in acht genomen, zou neerkomen op een beperking van de vrijheid tot aanwerving die de werkgever tot heden geniet bij het recruter van werknemers voor tijdelijke arbeid.

Volgens de verklaringen van de gemachtigde ambtenaren reikt de bedoeling van de Regering niet zo ver. De ontworpen reglementering is bedoeld als een nieuwe vorm van tewerkstelling die aan de werkgever geboden wordt, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor tijdelijke arbeid af te sluiten overeenkomstig de geldende regels van de reeds bestaande arbeidsovereenkomstenwetten. Die beperkte toedracht van het ontwerp komt in de tekst onvoldoende tot uiting. In het hiernavolgend advies doet de Raad van State een voorstel van tekst om dat euvel te verhelpen.

Ten opzichte van de algemene arbeidsovereenkomstenwetgeving ligt het afwijkende van de ontworpen regeling in de bepalingen van de artikelen 3, 4 en 5 van het ontwerp die betrekking hebben op de toelaatbaarheid van opeenvolgende overeenkomsten voor tijdelijk werk en van een speciaal proefbeding, en op de uiterste dag waarop de arbeidsovereenkomst schriftelijk moet zijn vastgesteld.

III. — Hoofddoel van het ontwerp is blijkbaar de regeling van de uitzendarbeid. Centraal daarin is de reglementering op de uitzendbureaus. Het ontwerp opteert voor hun institutionalisering. De uitzendbureaus worden officieel toelaatbaar geacht maar in ruil daarvoor worden ze in alle omstandigheden tot werkgever van de uitzendkrachten gemaakt. Het hoeft geen betoog dat een zodanige keuze een erg belangrijke innovatie betekent op het vlak zowel van de arbeidsovereenkomstenwetgeving als van de arbeidsbemiddeling in ruime zin.

Steeds is vooropgezet dat tot het wezen van de arbeidsovereenkomst behoort, het feit dat de werknemer zijn arbeid verricht onder het gezag, de leiding en het toezicht van het ondernemingshoofd, zijn werkgever. In het evolutieve verloop van ons arbeidsovereenkomstenrecht zijn wel specifieke vormen van arbeidsovereenkomsten gegroeid en door de wetgever erkend waarbij van sommige van die constitutionele elementen, welke het gezag, de leiding en het toezicht zijn, een afstand is genomen — men denke aan de huisarbeiders en de handelsvertegenwoordigers —, doch steeds geschiedde de juridische ordening in het raam van een rechtsrelatie tussen twee personen, de werknemer en de werkgever die tegelijk ondernemingshoofd was. Die rechtsrelatie sloot aldus nauw aan bij de economische werkelijkheid.

Door het uitzendbureau als werkgever aan te duiden, wordt de figuur van de werkgever als het ware ontbubbeld waarbij, afstand nemende van de economische realiteit, de relatie tussen werknemer en werkgever tot een zuiver juridische en voor een deel fictieve relatie wordt herleid. In de uitzendarbeid heeft men aldus drie figuren, de werknemer, de werkgever die het uitzendbureau is, en het ondernemingshoofd dat een « gebruiker » wordt van de werknemer zonder dat tussen de gebruiker en de werknemer een rechtsband van arbeidsovereenkomst ontstaat.

Toegegeven moet worden dat de rechtspraak reeds in dezelfde zin is gegroeid (Cass. 6 juni 1968, Rechtskundig Weekblad, 1968-1969, kol. 940; Hof van Justitie Europese Gemeenschappen, 17 december 1970, Journal des Tribunaux, 1971, blz. 114).

IV. — Nog met betrekking tot het institutionaliseren van de uitzendbureaus, moet gewezen worden op het Internationaal Verdrag n° 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling welke voor hun bemiddeling betaling vragen, aangenomen op 1 juli 1949 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie en goedgekeurd door de wet van 3 maart 1958 (*Belgisch Staatsblad*, 17 juli 1958). Het Verdrag komt neer op een verbod van arbeidsbemiddeling tegen betaling.

Consequent met het Verdrag heeft België de arbeidsbemiddeling als een zaak van openbare dienstverlening uitgebouwd en een openbare instelling, de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, met de zorg ervan belast.

Vermits de taak van een uitzendbureau erin bestaat bij de werkverschaffing te bemiddelen en die taak uiteraard niet onbezoldigd

reëndre à un surcroît extraordinaire de travail, soit encore d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Le travail intérimaire est le travail temporaire effectué, dans le cadre d'une convention conclue entre un chef d'entreprise (l'utilisateur) et une entreprise de travail intérimaire agréée, par un travailleur (l'intérimaire), qui est présumé engagé, envers l'entreprise de travail intérimaire, dans les liens d'un contrat de travail.

D'autres formes de travail temporaire réglementées par le projet sont celles où le travail s'accomplit, aux fins définies, ci-dessus, sur la base d'un contrat de travail temporaire que le travailleur a conclu, directement ou par l'intermédiaire de l'Office national de l'emploi, avec un chef d'entreprise, employeur.

La mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur ou « détachement » est l'acte par lequel l'employeur prête ce travailleur à un autre employeur avec transfert d'autorité.

II. — Tel qu'il est rédigé, le projet semble vouloir réglementer le travail temporaire de manière générale, ce qui, eu égard au contenu de la réglementation projetée, se traduirait par une restriction de la liberté dont l'employeur jouit jusqu'à présent pour le recrutement de travailleurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire.

Selon les déclarations des fonctionnaires délégués, le Gouvernement n'entend pas aller jusque là. Dans la pensée de ses auteurs, la réglementation projetée est conçue comme une nouvelle modalité d'occupation qui sera offerte à l'employeur sans qu'il soit porté atteinte à la faculté de conclure des contrats de travail temporaire conformément aux prescriptions des lois qui existent déjà en matière de contrats de travail. La portée limitée du projet ne se dégage pas à suffisance du texte. Le Conseil d'Etat formulera ci-après une proposition de texte qui lui paraît de nature à remédier à cet inconvénient.

Le caractère dérogatoire du projet par rapport à la législation générale sur les contrats de travail réside principalement dans ses articles 3, 4 et 5, qui ont trait à la licéité de contrats de travail temporaire successifs et de la clause spéciale d'essai, et à la date limite à laquelle le contrat de travail doit avoir été constaté par écrit.

III. — Le but premier du projet est manifestement la réglementation du travail intérimaire. Au centre de cette préoccupation se trouve le problème des entreprises de travail intérimaire. Le projet opte pour l'institutionnalisation de ces entreprises. Il en admet officiellement la licéité mais, en contrepartie, il en fait, en toutes circonstances, l'employeur des intérimaires. Il va sans dire que pareille option constitue une innovation particulièrement importante à la fois sur le plan de la législation des contrats de travail et sur celui du placement au sens large.

Il a toujours été posé que l'exécution, par le travailleur, de prestations de travail sous l'autorité, la direction et la surveillance du chef d'entreprise, qui est son employeur, était de l'essence même du contrat de travail. Certes, au cours de l'évolution de notre droit des contrats de travail, on a vu se développer, et le législateur reconnaître, certaines formes spécifiques de contrats de travail qui s'écartent de certains des éléments constitutifs que sont l'autorité, la direction et la surveillance. Il n'est qu'à songer aux travailleurs à domicile et aux représentants de commerce. Il n'en reste pas moins que cette réglementation juridique s'est toujours inscrite dans le cadre d'une relation de droit entre deux personnes, le travailleur et l'employeur, celui-ci étant en même temps chef d'entreprise. Cette relation de droit serrait ainsi de très près la réalité économique.

En désignant l'entreprise de travail intérimaire comme employeur, on opère en quelque sorte un dédoublement de la notion d'employeur et, se distançant de la réalité économique, on réduit la relation entre celui-ci et le travailleur à une relation purement juridique et, en partie, fictive. Dans le travail intérimaire, il se distingue donc trois personnes : le travailleur, l'employeur — qui est l'entreprise de travail intérimaire — et le chef d'entreprise, qui devient « utilisateur » du travailleur sans que s'établisse entre celui-ci et celui-là de lien juridique du contrat de travail.

Il faut reconnaître que la jurisprudence s'est développée dans le même sens (Cass. 6 juin 1968, *Rechtskundig Weekblad*, 1968-1969, col. 940; Cour de Justice des Communautés européennes, 17 décembre 1970, *Journal des Tribunaux*, 1971, p. 114).

IV. — A propos encore de l'institutionnalisation des entreprises de travail intérimaire, il y a lieu d'attirer l'attention du Gouvernement sur la Convention internationale n° 96 concernant les bureaux de placement payants, adoptée à Genève le 1^{er} juillet 1949 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail et approuvée par la loi du 3 mars 1958 (*Moniteur belge*, 17 juillet 1958), convention qui s'analyse en une interdiction du placement rémunéré.

Dans la droite ligne de cette Convention, la Belgique a organisé le placement comme la prestation d'un service public et en a confié le soin à un établissement public, l'Office national de l'Emploi.

Comme l'activité d'une entreprise de travail intérimaire consiste à faire office d'intermédiaire en matière d'emploi et que cette acti-

wordt uitgeoefend, rijst de vraag of het ontwerp met genoemd Verdrag verenigbaar is.

Gewis is de uitzendarbeid ontstaan en heeft hij zich ontwikkeld na de aanneming in 1949 van genoemd Verdrag. Principieel blijft niettemin de vraag of de uitzendactiviteit die door het ontwerp wordt gereglementeerd, al dan niet neerkomt op een vorm van arbeidsbemiddeling als in het Verdrag bedoeld.

Naar luid van artikel 1 van het Verdrag zijn « bureaus voor arbeidsbemiddeling gedreven met winstoogmerk », welke met het Verdrag strijden, « ... elke persoon, maatschappij, instituut, agentschap of andere organisatie, welke als tussenpersoon optreedt met het doel arbeidsgelegenheid te verschaffen aan een arbeider of aan een werkgever een arbeider te verschaffen, met het oogmerk hetzij direct, hetzij indirect enig geldelijk of ander materieel voordeel te verkrijgen van de werkgever of de arbeider ».

Die definitie van arbeidsbemiddeling is vrij ruim gesteld. Zij laat nochtans niet toe te besluiten dat elke vorm van terbeschikkingstelling van werknemers ten gerieve van een derde ontoelaatbaar zou zijn, ook niet als zij met winstoogmerk geschiedt.

Men zal bemerken dat het ontwerp, door als absolute regel te stellen dat het uitzendbureau de werkgever blijft van de uitzendkracht, voorziet in het voortbestaan van een rechtsband tussen uitzendbureau en uitgezonden arbeidskracht, welke rechtsband inhoudt dat de uitzendkracht ondergeschikt blijft aan het uitzendbureau ook al levert hij zijn diensten in een andere onderneming. De uitzendarbeid onderscheidt zich daardoor van wat gebruikelijk onder arbeidsbemiddeling wordt verstaan.

Dat substantieel onderscheid in acht genomen, meent de Raad van State dat er geen afdoende juridische redenen voorhanden zijn om de aan de basis van het ontwerp liggende zienswijze te verwerpen naar luid waarvan de uitzendarbeid geen zaak van arbeidsbemiddeling is. Het toelaten en reglementeren van uitzendbureaus wordt aldus een beleidszaak waarover de Raad van State niet te adviseren heeft.

B. — ONDERZOEK VAN HET ONTWERP.

Opschrift.

Vermits volgens artikel 44 van het ontwerp de wet slechts een geldingsduur van vier jaar zal hebben, stelle men het opschrift als volgt:

« Ontwerp van wet houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers ».

Artikel 1.

Men schrijven in fine van § 1 : « ... of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk ».

De tweede paragraaf van artikel 1, waarin verklaard wordt wat onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan, werd volledig vervangen door het op 25 maart 1975 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, ingediende amendement. De tekst van de memorie van toelichting zal aan het ingediende amendement moeten worden aangepast.

In de §§ 4 en 5 wordt aan de Koning de bevoegdheid verleend nadere regels vast te stellen ter toepassing van de wet in ontwerp. Telkens zullen die regels maar kunnen bepaald worden op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad. Daaruit volgt dat zolang er geen zodanig voorstel is, de Koning de Hem toegewezen reglementeringsmacht niet zal kunnen uitoefenen.

Volgens de tekst hoeft het voorstel uit te gaan van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of « wanneer de aangelegenheid tot de bevoegdheid van verscheidene paritaire comités behoort, van de Nationale Arbeidsraad ».

Hierbij moet gewezen worden op het bepaalde in artikel 38 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités, naar luid waarvan de Nationale Arbeidsraad de taak vervult die door de wet aan een paritair comité is opgedragen, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

Als algemene wet is, behoudens andersluidende tekst, de wet van 5 december 1968 terzake van toepassing. De speciale aard van de ontwerp-wet in acht genomen, kan het, om redenen van meer gemakkelijke leesbaarheid, toch aanbeveling verdienen de in genoemd artikel 38 vervatte regel in de tekst van het ontwerp te harnemen. In de §§ 4 en 5 van artikel 1 van het ontwerp zou men dan telkens schrijven : « ... op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of de aangelegenheid tot de bevoegdheid van

vité, forcément, n'est pas exercée à titre gratuit, l'on peut se demander si le projet se concilie bien avec cette Convention.

Il est vrai que c'est postérieurement à l'adoption de cette Convention en 1949 que le travail intérimaire est apparu et s'est développé. La question n'en demeure pas moins, sur le plan des principes, si l'activité réglemantée par le projet constitue ou non une forme de placement au sens de la Convention.

Aux termes de son article 1^{er}, la Convention entend par « bureau de placement à fin lucrative », consacre à la Convention « toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect ».

Bien qu'elle soit rédigée en termes assez larges, cette définition du placement ne permet pas de conclure que toute force d'activité par laquelle des travailleurs sont mis à la disposition d'un tiers, fût-elle exercée à des fins lucratives, serait illicite.

On remarquera qu'en posant comme règle absolue que l'entreprise de travail intérimaire demeure l'employeur de l'intérimaire, le projet prévoit la persistance, entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire, d'un lien juridique impliquant que celui-ci reste subordonné à celui-là tout en prêtant ses services à une autre entreprise. Le travail intérimaire se distingue par là de ce qu'il est d'usage d'entendre par placement.

En raison de cette différence substantielle, le Conseil d'Etat estime qu'il n'y a pas de motifs juridiques suffisants pour écarter la conception qui est à la base du projet, à savoir que le travail intérimaire ne relève pas du placement. Du coup, l'autorisation et la réglementation des entreprises de travail intérimaire devient une question de politique sur laquelle le Conseil d'Etat n'a pas à émettre d'avis.

B. — EXAMEN DU PROJET.

Intitulé.

Comme, en vertu de l'article 44 du projet, la durée de validité de la loi en projet sera limitée à quatre ans, l'intitulé serait mieux rédigé comme suit :

« Projet de loi portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. »

Article 1^{er}.

A la fin du § 1^{er}, texte néerlandais, on écrira : « ... of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk ».

Par amendement du 25 mars 1975, le Ministre de l'Emploi et du Travail a substitué au paragraphe 2 de l'article 1^{er} du projet, qui définit la notion de remplacement d'un travailleur permanent, un texte entièrement nouveau. Il y aura lieu d'adapter le texte de l'exposé des motifs à cet amendement.

Les §§ 4 et 5 habiliter le Roi à déterminer les modalités d'application de la loi en projet. Ces modalités ne pourront, dans chaque cas, être fixées que sur la proposition d'une commission paritaire ou du Conseil national du Travail. Il s'ensuit qu'aussi longtemps que pareille proposition n'aura pas été faite, le Roi ne pourra pas mettre en œuvre le pouvoir réglementaire qui Lui est attribué.

Selon le texte, la proposition doit émaner de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou « du Conseil national du Travail, lorsque la question est de la compétence de diverses commissions paritaires ».

Il y a lieu, à cet égard, d'attirer l'attention du Gouvernement sur l'article 38 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en vertu duquel la mission impartie par la loi à une commission paritaire est remplie par le Conseil national du Travail lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

Loi générale, la loi du 5 décembre 1968 est, sauf dispositions contraire, applicable en la matière. Eu égard au caractère spécial de la loi en projet, il paraît néanmoins souhaitable, pour la facilité de la lecture, de reproduire la règle de l'article 38 précité dans le texte du projet. On écrira donc au § 4 et au § 5 de l'article 1^{er} : « ... sur la proposition de la commission paritaire de la branche concernée ou du Conseil national du Travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou si la question est de la compétence de diverses commissions paritaires ».

verscheidene paritaire comités behoort, van de Nationale Arbeidsraad... ».

Dezelfde opmerking geldt voor de artikelen 22 en 23 van het ontwerp.

Artikel 2.

In dit artikel wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid gesloten wordt onder meer « voor een duidelijk omschreven werk ».

Aldus sluit het ontwerp aan bij de terminologie die door de Commissie van Tewerkstelling en Arbeid van de Senaat is aanvaard bij de bespreking van het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten (Senaat, B. Z. 1974, Gedr. St. 381, n° 1, artikel 7).

Artikelen 3, 4, en 5.

Deze artikelen bevatten de van het algemeen arbeidsovereenkomstenrecht afwijkende bepalingen die speciaal op de arbeidsovereenkomsten voor tijdelijke arbeid als bedoeld in het ontwerp van toepassing zullen zijn.

In de tweede algemene opmerking is erop gewezen dat het niet tot de bedoeling van het ontwerp behoort, afbreuk te doen aan de toepassingsmogelijkheid van de tot heden bestaande arbeidsovereenkomstenregels. Om dat duidelijk te doen blijken, stelt de Raad van State voor in fine van hoofdstuk II een bepaling op te nemen, te stellen als volgt :

« Artikel . — De bepalingen van dit hoofdstuk doen geen afbreuk aan de mogelijke toepassing van de algemene regelingen inzake arbeidsovereenkomsten ».

Met die bepaling wordt het klaar dat arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, kunnen afgesloten worden met toepassing van, hetzij de algemene regels inzake arbeidsovereenkomsten, hetzij de speciale regels als in het ontwerp beoogd. Volgens de gedane keuze zal dus de ene of de andere wetgeving toepasselijk zijn.

De inlassing van de voorgestelde bepaling maakt dan ook het tweede lid van artikel 4 overbodig naar luid waarvan het in het ontwerp voorziene bijzondere proefbeding niet mag samengaan met een ander proefbeding « waarvoor de wetten betreffende de overige arbeidsovereenkomsten gelden ».

De inlassing brengt wel een vernummering van de volgende artikelen met zich.

Artikel 7.

In dit artikel worden de volgende begrippen omschreven : « uitzendbureau » - « arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid » - « uitzendkracht ».

Onder 1^o wordt het « uitzendbureau » omschreven als « de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij de wet toegelaten tijdelijke arbeid ».

Vermits de tussenkomst van de Koning wordt voorzien in de paragrafen 4 en 5 van artikel 1, dient men in fine van de omschrijving te bepalen « ... met het oog op de uitvoering van een bij de wet of krachtens de wet toegelaten tijdelijke arbeid ». Ook onder 2^o leze men « ... een bij de wet of krachtens de wet toegelaten... ».

Bij de omschrijving van het « uitzendbureau » vestigt de memorie van toelichting de aandacht op het feit dat het uitzendbureau de werkgever blijft van de uitzendkracht « daar de verhouding van ondergeschiktheid, een bestanddeel van de overeenkomst, tot stand komt tussen dat bureau en de uitzendkracht. Het feit dat de uitzendkracht zijn arbeid in de onderneming van een gebruiker uitvoert en dat deze hem richtlijnen kan geven, belet niet dat de uitzendkracht onder het algemeen gezag van het uitzendbureau blijft staan ».

De memorie van toelichting voegt hieraan toe :

« Bij inachtneming van de regels van het internationaal privaatrecht dient die verhouding van ondergeschiktheid eveneens te blijven bestaan voor, enerzijds uitzendkrachten die in het buitenland zouden worden tewerkgesteld door een in België gevestigd uitzendbureau en, anderzijds, uitzendkrachten die in België zouden worden tewerkgesteld door een in het buitenland gevestigd uitzendbureau. »

Een zelfde zienswijze was reeds vertolkt in een arrest van 17 december 1970 van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen te Luxemburg, inzake MANPOWER contra la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Strasbourg (Revue de droit social - Tijdschrift voor sociaal recht, 1971, blz. 15, met noot R. Blanpain; zie ook G. Lyon-Caen, Les sociétés de travail temporaire dans la Communauté économique européenne, Droit social, mei 1971, blz. 308).

res... », étant entendu qu'au § 5 on mettra toute cette formule entre virgules et on reportera le mot « autoriser » plus vers la fin de la phrase, juste avant les mots « le travail temporaire... ».

Cette observation vaut aussi pour les articles 22 et 23 du projet.

Article 2.

Cet article dispose que le contrat de travail ayant pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu, notamment, « pour un travail nettement défini ».

Le projet rejoint ainsi la terminologie adoptée par la Commission sénatoriale de l'Emploi et du Travail lors de la discussion du projet de loi relatif aux contrats de travail (Sénat, S. E. 1974, Doc. parl. 381, n° 1, article. 7).

Articles 3, 4 et 5.

Ces articles contiennent les dispositions dérogatoires à la législation générale des contrats de travail, qui seront applicables plus spécialement aux contrats de travail pour l'exécution d'un travail temporaire visés par le projet.

Dans la deuxième observation générale, il a été souligné que le projet entend ne pas porter atteinte à la faculté d'appliquer les règles actuelles en matière de contrats de travail. Pour bien marquer cette intention, le Conseil d'Etat propose d'insérer à la fin du chapitre II une disposition rédigée comme suit :

« Article — Les dispositions du présent chapitre laissent entièrement la faculté d'appliquer les régimes généraux en matière de contrats de travail ».

Une telle disposition indique clairement que des contrats de travail pour une durée ou pour une entreprise déterminées peuvent être conclus en application soit des règles générales régissant les contrats de travail, soit des règles spéciales portées par le projet. Selon le choix effectué, ce sera donc l'une ou l'autre de ces législations qui sera applicable.

L'insertion de la disposition proposée ci-dessus rend, dès lors, superflu l'alinéa 2 de l'article 4, aux termes duquel la clause d'essai spéciale ne peut être cumulée avec une clause d'essai (régie par les lois sur les autres contrats de travail ».

Enfin, il y aura lieu de modifier en conséquence la numérotation des articles suivants.

Article 7.

Cet article définit les notions d'entreprise de travail intérimaire, de contrat de travail intérimaire et d'intérimaire.

Le 1^o entend par entreprise de travail intérimaire « l'entreprise dont l'activité consiste à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par la loi ».

Pour tenir compte de l'intervention éventuelle du Roi, prévue aux paragraphes 4 et 5 de l'article 1^{er}, il conviendrait d'écrire à la fin de la définition : « ... en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi ». Au 2^o, on lira également : « ... autorisé par ou en vertu de la loi ».

Au sujet de la définition de « l'entreprise de travail intérimaire », l'exposé des motifs souligne que cette entreprise demeure l'employeur de l'intérimaire « étant donné que le lieu de subordination constitutif du contrat s'établit entre elle et l'intérimaire. Le fait que l'intérimaire exécute son travail dans l'entreprise d'un utilisateur et que ce dernier puisse lui donner des directives n'empêche pas que l'intérimaire reste sous l'autorité de l'entreprise de travail intérimaire ».

L'exposé des motifs ajoute :

« Dans le respect des règles du droit international privé, ce lien de subordination subsistera également, d'une part, à l'égard des intérimaires qui seraient occupés à l'étranger par une entreprise de travail intérimaire ayant son siège en Belgique, et d'autre part, à l'égard des intérimaires qui seraient occupés en Belgique par une entreprise de travail intérimaire ayant son siège à l'étranger ».

La même manière de voir se trouve déjà exprimée dans un arrêt rendu le 17 décembre 1970 par la Cour de Justice des Communautés européennes à Luxembourg, en cause Manpower contre la Caisse primaire d'Assurance Maladie de Strasbourg (Revue de droit social — Tijdschrift voor sociaal recht, 1971, p. 15, avec note de R. Blanpain; voyer aussi G. Lyon-Caen, Les sociétés de travail temporaire dans la Communauté économique européenne, Droit social, mai 1971, p. 308).

Artikel 8.

Men stelle het eerste lid eerder als volgt :

« Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2^o, een arbeidsovereenkomst is. »

Vermits de uitzendarbeid een vorm van tijdelijke arbeid is, kan het tweede lid als overbodig worden beschouwd.

Artikel 10.

De Franse versie stelle men als volgt :

« La rémunération de l'intérimaire... s'il était engagé ... ».

Artikel 13.

Men beginnen in de Nederlandse versie de inleidende zin als volgt :

« Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten... ».

Verder schrijve men : « ... die alleen zijn onderbroken :

1^o ofwel door...

2^o ofwel door... ».

Artikel 14.

Uit het feit dat de band van de arbeidsovereenkomst alleen maar tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht aanwezig is, kan de in het artikel 14 voorkomende term « partij » slechts op hen betrekking hebben.

Artikel 16.

Het ware geraden het artikel in twee paragrafen te verdelen en als volgt te stellen :

« § 1. Tussen het uitzendbureau en de gebruiker wordt een schriftelijke overeenkomst gesloten met ten minste de volgende vermeldingen :

...

§ 2. De uitzendkracht moet, uiterlijk binnen twee werkdagen na zijn tewerkstelling, kopie ontvangen van de in § 1 bedoelde overeenkomst ».

Artikel 19.

§ 2. In 2^o leze men : « een maatschappelijk kapitaal van ten minste... bezitten; ».

Het 3^o zou in fine best aangevuld worden met volgende bepaling :

« Dezelfde verplichting rust op de gebruiker die een lock-out toepast ».

In het 4^o van dezelfde paragraaf wordt bepaald dat, om de erkenning te bekomen, het uitzendbureau dient aangesloten te zijn bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers, wanneer het gaat om een buitenlandse vennootschap die in België geen zetel heeft.

In het verleden heeft de Raad van State dergelijke vraag moeten onderzoeken en was tot het besluit gekomen dat het opleggen van dergelijke verplichting in beginsel niet strijdig was, noch met artikel 20 van de Grondwet noch met de bepalingen van het Verdrag van Rome.

§ 3. In een derde paragraaf wordt in de mogelijkheid voorzien van het schorsen of van het intrekken van de erkenning.

Ter beveiliging van de rechten van verdediging zou er tevens moeten bepaald worden dat vooraleer zodanige maatregel wordt getroffen, het uitzendbureau dient te worden gehoord of minstens te dien einde opgeroepen.

Men vulle § 3 bijgevolg met de volgende bewoordingen aan : « ... de betrokkene gehoord of opgeroepen ».

Artikel 20.

In fine van het eerste lid schrijve men :

« ... van advies te dienen omtrent de erkenning van het uitzendbureau, alsmede omtrent de schorsing of intrekking daarvan ».

Article 8.

L'alinéa 1^{er} gagnerait à être rédigé comme suit :

« Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2^o est un contrat de travail ».

Le travail intérimaire étant une forme de travail temporaire, l'alinéa 2 peut être considéré comme superflu.

Article 10.

On écrira :

« La rémunération de l'intérimaire... s'il était engagé... ».

Article 13.

Dans le texte néerlandais de cet article, il conviendrait d'écrire :

« Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten... die alleen zijn onderbroken :

1^o ofwel door...

2^o ofwel door... ».

Article 14.

Les liens du contrat de travail n'existant qu'entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire, le terme « la partie », utilisé à l'article 14, ne saurait viser qu'eux.

Article 16.

Il s'indiquerait de scinder cet article en deux paragraphes rédigés comme suit :

« § 1^{er}. Entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, il est conclu un accord écrit comportant au moins les mentions suivantes :

...

§ 2. L'intérimaire doit recevoir copie de l'accord visé au § 1^{er}, au plus tard dans les deux jours ouvrables de sa mise au travail ».

Article 19.

Au 2^o, il y a lieu d'écrire : « avoir un capital social d'au moins 1 250 000 francs; ».

Le 3^o gagnerait à être complété par la disposition ci-après :

« La même obligation incombe à l'utilisateur qui applique un lock-out ».

Le 4^o du même paragraphe prévoit que, pour obtenir l'agrément, l'entreprise de travail intérimaire doit être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs, lorsqu'il s'agit d'une société étrangère n'ayant aucun siège en Belgique.

Ayant eu à examiner précédemment un problème analogue, le Conseil d'Etat était arrivé à la conclusion que pareille obligation n'est, en principe, contraire ni à l'article 20 de la Constitution ni aux dispositions du Traité de Rome.

§ 3. Ce paragraphe prévoit la possibilité de suspendre ou de retirer l'agrément.

Pour sauvegarder les droits de la défense, il y aurait lieu d'ajouter qu'avant qu'une telle mesure ne soit décidée l'entreprise de travail intérimaire doit être entendue ou, du moins, appelée.

On complètera donc le § 3 par les mots « ...l'entreprise, l'intéressée entendue ou appelée ».

Article 20.

A la fin de l'alinéa 1^{er}, il convient d'écrire :

« ...sur l'agrément de l'entreprise de travail intérimaire ou sur la suspension ou le retrait de cette agrément ».

In een derde lid wordt voor de op te richten adviescommissie alleen de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties vermeld en geregeld.

Uit de memorie van toelichting zou men kunnen afleiden dat bedoelde adviescommissie op een paritaire basis zou worden samengesteld.

Volgens de gemachtigde ambtenaren is dit niet de bedoeling. Naast vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, zouden ook ambtenaren van de betrokken departementen en van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening van de adviescommissie deel uitmaken.

De bepaling van het derde lid houdt dus een beperking in, doch alleen wat betreft de macht van de Koning om de vertegenwoordiging van de werkgevers aan te duiden.

Artikel 21.

Volgende tekst, die trouwens beter aansluit bij de bedoelingen van de Regering, wordt in overweging gegeven :

« Artikel 21. — Het uitzenden van uitzendkrachten en het gebruiken daarvan is maar toegelaten wanneer het uitzenden geschiedt door een erkend uitzendbureau en de uitzendarbeid de uitvoering van een tijdelijke arbeid betreft als bedoeld in artikel 1 ».

Artikel 22.

In de Franse versie vervangen men het woord « prévoir » door het woord « arrêter ».

Artikel 24.

Men stelle het eerste lid als volgt :

« Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de bij een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte in die onderneming ».

Het tweede lid zou duidelijker als volgt gesteld zijn :

« Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, § 2, 1^o ».

In het derde lid schrijve men in fine :

« ... die gedurende een kalenderjaar door een gebruikende onderneming zijn tewerkgesteld ».

Artikel 25.

In artikel 25 wordt bepaald dat de Koning, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid, bijzondere modaliteiten kan vaststellen betreffende de toepassing, op de uitzendkrachten, van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid die de uitzendbureaus moeten naleven.

Deze bepaling houdt voor de Koning geen machtiging in om de wetgeving te wijzigen of om afwijkingen toe te staan die door de desbetreffende wet niet zouden toegelaten zijn.

Artikel 26.

Om overeen te stemmen met de bedoeling van de Regering, zoals deze wordt weergegeven in de memorie van toelichting, dient men het artikel als volgt te stellen :

« Artikel 26. — Overeenkomstig de wetgeving betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt voor de geldingsduur van deze wet een paritair comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Evenwel is de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité... ».

Artikel 27.

Om niet tijdsgebonden te zijn, zou men in dit artikel beter de datum van de wet van 7 januari 1958 schrappen en schrijven :

« ...bepaald bij de wetgeving betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid ».

Artikel 28.

Dit artikel neemt een bepaling over van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoe-

L'alinéa 3 ne mentionne et ne règle, en ce qui concerne la commission consultative à créer, que la représentation des organisations d'employeurs.

On pourrait inférer de l'exposé des motifs que la commission sera composée sur une base paritaire.

Selon les fonctionnaires délégués, telle n'est pas l'intention du Gouvernement. Feraient partie de la commission consultative, outre des représentants des employeurs et des travailleurs, certains fonctionnaires des ministères intéressés et de l'Office national de l'emploi.

La disposition de l'alinéa 3 contient donc une restriction mais uniquement en ce qui concerne le pouvoir du Roi de désigner les représentants des employeurs.

Article 21.

Le Conseil d'Etat suggère le texte suivant, qui reflèterait mieux les intentions exactes du Gouvernement :

« Article 21. — L'envoi d'intérimaires et leur utilisation ne sont autorisés que lorsque cet envoi est le fait d'une entreprise de travail intérimaire agréée et que le travail intérimaire a pour objet l'exécution d'un travail temporaire au sens de l'article 1^{er} ».

Article 22.

Au début de l'article, on remplacera le mot « prévoir » par « arrêter ».

Article 24.

La rédaction suivante est proposée pour l'alinéa 1^{er} :

« Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires occupés par une entreprise utilisatrice sont pris en compte pour le calcul de l'effectif de celle-ci ».

L'alinéa 2 gagnerait en clarté s'il était rédigé comme suit :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents au sens de l'article 1^{er}, § 2, 1^o ».

A la fin de l'alinéa 3, on écrira :

« ... intérimaires occupés par une entreprise utilisatrice... ».

Article 25.

En vertu de cet article, le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, fixer les modalités particulières d'application aux intérimaires de la législation en matière de réglementation et de protection du travail dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

Cette disposition n'habilite pas le Roi à modifier cette législation ni à accorder des dérogations que la loi en question n'autoriserait pas.

Article 26.

Pour traduire exactement les intentions du Gouvernement, telles qu'elles sont précisées dans l'exposé des motifs, l'article devrait être libellé comme suit :

« Article 26. — Conformément à la législation sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il est institué, pour la durée de validité de la présente loi, une commission paritaire pour le travail intérimaire.

Toutefois, la représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission... ».

Article 27.

Pour que la référence figurant à la fin de l'article 27 ne soit pas liée à une date déterminée, il s'indiquerait de remplacer la mention de la loi du 7 janvier 1958 par la formule suivante :

« ... la législation relative aux fonds de sécurité d'existence ».

Article 28.

Cet article reprend une disposition de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisa-

ding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, zoals het werd gewijzigd bij artikel 13 van de wet van 28 juli 1971.

Artikel 29.

Dit artikel betreft de terbeschikkingstelling of detachering van werknemers. Zij onderscheidt zich van de tijdelijke arbeid doordat er overdracht van gezag is. Gelet op dat onderscheid is er geen reden om in artikel 29 naar de reglementering van de hoofdstukken I en II te verwijzen. Men leze dan ook :

« Verboden is de activiteit die door een natuurlijke of een rechtspersoon... ».

Artikel 30.

Het ontwerp laat de detachering toe, in uitzonderlijke omstandigheden en na voorafgaande machtiging van de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het ontwerp bepaalt niet of uit de overdracht van gezag, die de detachering kenmerkt, volgt dat de gebruiker de werkgever wordt van de gedetacheerde. De rechtspraak lijkt op dat punt niet onverdeeld te zijn. Omdat het ontwerp thans een reglementering van de detachering invoert, zou het aanbeveling verdienen door grotere volledigheid meer duidelijkheid te scheppen.

Bij de parlementaire bespreking van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst is destijds met nadruk onderstreept dat geen werknemer zonder zijn instemming verplicht kan worden in dienst van een ander werkgever te worden gesteld (Parl. Hand., Kamer van Volksvertegenwoordigers, 23 maart 1899, blz. 920 en volgende). Die regel blijft, ook al is hij niet expliciet in het ontwerp vermeld.

Nog op een andere onvolledigheid moet de aandacht worden gevestigd. Uit de opzet van het ontwerp mag worden afgeleid dat de detachering geen vorm van tijdelijke arbeid is als in artikel 1 omschreven. Bij stilzwijgen van de tekst zal de door de Koning aangewezen ambtenaar discretionair oordelen over het al dan niet toelaatbaar karakter van de detachering waarvoor zijn instemming wordt verzocht in toepassing van het bepaalde in artikel 30 van het ontwerp. Men mag de vraag stellen of een zo ruime beoordelingsmacht wenselijk is en of zij niet tot uiteenlopende toepassingen aanleiding zal geven.

Ten slotte, zal men bemerken dat het ontwerp de rechtstoestand niet regelt van de werknemer die gedetacheerd is, in overtreding van de bepalingen van de artikelen 29 en 30. Gelet op het verbod zou tot de nietigheid van de arbeidsovereenkomst tussen de uitlener en de gedetacheerde moeten worden besloten. Delikater is de vraag te weten of de zodanig gedetacheerde dan moet worden beschouwd als door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verbonden met de zogeheten gebruiker.

De rechtszekerheid zou erbij gebaat zijn mocht het ontwerp op de diverse punten worden aangevuld.

Artikelen 32 tot en met 39.

Deze artikelen stemmen voor een groot deel overeen met de artikelen 49 en volgende van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Wat de Nederlandse versie betreft, blijkt het geraden de tekst meer te doen aansluiten bij de Nederlandse versie van de arbeidswet die als model heeft gediend.

Artikel 36.

In fine van de inleidende zin schrijven men : « ... of met een van die straffen alleen : ».

Het bepaalde onder 1^o stelle men als volgt :

« 1^o hij die een uitzendbureau exploiteert zonder erkenning, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers; ».

In 3^o leze men : « ...uitzendkrachten die hem zijn bezorgd door een niet-erkend uitzendbureau... ».

Artikel 38.

Men leze dit artikel als volgt :

« Artikel 38. — Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling kan... ».

Artikel 39.

In fine van dit artikel, schrijven men : « ... waartoe hun aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld ».

tion des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, tel qu'il a été modifié par l'article 13 de la loi du 28 juin 1971.

Article 29.

Cet article a trait à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ou au détachement de travailleurs. Cette formule se distingue du travail temporaire en ce qu'elle comporte transfert d'autorité. Il n'y a aucune raison, eu égard à cette distinction, de faire référence, dans l'article 29, à la réglementation qui fait l'objet des chapitres 1^{er} et II. On écrira donc :

« Est interdite l'activité exercée par une personne physique ou morale... ».

Article 30.

Le projet autorise le détachement dans des circonstances exceptionnelles et moyennant autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi.

Il ne précise pas si le transfert d'autorité, caractéristique du détachement, a pour effet de constituer l'utilisateur en employeur du travailleur détaché. La jurisprudence, sur ce point, ne paraît pas unanime. A présent que le détachement sera réglementé, il se recommande de compléter le projet de manière à apporter plus de clarté à cet égard.

Lors de la discussion parlementaire de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, il a été souligné avec force que le travailleur ne peut, s'il n'y consent pas, être obligé à se mettre au service d'un autre employeur (Annales parl., Chambre des Représentants, 23 mars 1899, p. 920 et suivantes). Cette règle garde toute sa valeur, encore qu'elle ne soit pas énoncée explicitement dans le projet.

Le projet est incomplet sur un autre point encore. Il est permis d'inférer de son économie que le détachement n'est pas une forme de travail temporaire tel que défini à l'article 1^{er}. Dans le silence du texte, le fonctionnaire désigné par le Roi appréciera discrétionnairement le caractère licite ou illicite du détachement pour lequel son accord est demandé en application des dispositions de l'article 30 du projet. Il est permis de se demander si un pouvoir d'appréciation aussi étendu est souhaitable et si elle ne donnera pas lieu à des applications divergentes.

Enfin, le projet omet de régler la situation juridique du travailleur détaché en infraction aux dispositions des articles 29 et 30. Vu l'interdiction, force serait de conclure à la nullité du contrat de travail intervenant entre le prêteur et le détaché. Une question plus délicate est celle de savoir si le travailleur détaché doit être considéré comme étant, à l'égard du prétendu utilisateur, engagé dans les liens d'un contrat de travail à une durée indéterminée.

Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il y aurait lieu de compléter le projet sur ces différents points.

Articles 32 à 39.

Ces articles correspondent, pour une large part, aux articles 49 et suivants de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

La version néerlandaise devrait toutefois serrer de plus près le texte de cette loi, dont le projet s'est inspiré.

Article 36.

Au début de l'article, il y a lieu d'écrire, dans la version néerlandaise : « ... of met een van die straffen alleen : ».

La disposition du 1^o gagnerait à être rédigée comme suit :

« 1^o celui qui exploite une entreprise de travail intérimaire sans être agréé ainsi que ses préposés ou mandataires; ».

Au 3^o, on écrira : « ... des intérimaires qui lui ont été procurés par une entreprise de travail intérimaire non agréée... ».

Article 38.

Dans la version néerlandaise de l'article, on écrira : « ... Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling... ».

Article 39.

A la fin de l'article, on écrira dans le texte néerlandais : « ... waartoe hun aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld ».

Artikel 40.

Doordat het ontwerp in zijn artikel 37 eigen regels stelt met betrekking tot de samenloop van misdrijven die overtredingen zijn van de bepalingen van dit ontwerp, wordt, in artikel 40 van het ontwerp, de toepassing van de artikelen 59 en 60 van het Strafwetboek terecht uitgesloten. De redactie is aldus conform met recente rechtspraak (zie: Cass. 31 oktober 1972, Rechtskundig Weekblad van 28 januari 1973, kol. 1036-1037).

Artikelen 41 en 42.

De artikelen 41 en 42 van het ontwerp wijzigen de artikelen 1 en 11 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten.

Het past niet bepalingen, die uiteraard tijdelijk zijn, in te voeren in een wet met een bestendig karakter. Het verdient dan ook ten stelligste aanbeveling de voorgestelde wijzigende bepalingen tot autonome bepalingen om te vormen. Dat kan best geschieden als volgt:

« Artikel 42. — De wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten is, met inbegrip van haar artikel 11, van toepassing op:

- a) al wie een uitzendbureau exploiteert zonder erkenning;
- b) de houder van...
- ... ».

Artikel 43.

Volgende redactie wordt in overweging gegeven:

« Artikel 43. — Tot over hun aanvraag om erkenning is beslist, mogen de uitzendbureaus, die aantonen dat zij voldoen aan de in artikel 19 gestelde voorwaarden, hun activiteit blijven uitoefenen, voor zover zij een aanvraag om erkenning hebben ingediend binnen de maand van de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad* ».

De kamer was samengesteld uit:

de Heren: F. Lepage, eerste voorzitter,
Ch. Smolders, H. Coremans, staatsraden,
J. De Meyer, F. De Kempeneer, bijzitters van de afdeling wetgeving,
E. Van Vyve, afdelingsgriffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer Ch. Smolders.

Het verslag werd uitgebracht door de heer J. Claes, eerste auditeur.

De Griffier,
E. VAN VYVE.

De Voorzitter,
F. LEPAGE.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN,

Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het wetsontwerp in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Article 40.

Etant donné qu'en ce qui concerne le concours d'infractions à ses dispositions, le projet prévoit, en son article 37, des règles qui lui sont propres, c'est à juste titre qu'en son article 40 il exclut l'application des articles 59 et 60 du Code pénal. La rédaction est conforme à la jurisprudence récente (voir: Cass. 31 octobre 1972, *Rechtskundig Weekblad*, 28 janvier 1973, col. 1036-1037).

Articles 41 et 42.

Les articles 41 et 42 du projet modifient les articles 1^{er} et 11 de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Il n'est guère indiqué d'insérer dans une loi à caractère permanent des dispositions essentiellement temporaires. Il est dès lors vivement recommandé de faire des dispositions modificatives proposées, des dispositions autonomes. Cela peut se réaliser de la manière suivante:

« Article 42. — La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales y compris son article 11, s'applique:

- a) à quiconque exploite une entreprise de travail intérimaire sans agrégation;
- b) à l'exploitant... (la suite comme au projet) ».

Article 43.

La rédaction suivante est suggérée:

« Article 43. — Jusqu'au moment où il aura été statué sur leur demande d'agrégation, les entreprises de travail intérimaire qui justifient des conditions prévues à l'article 19 peuvent continuer à exercer leurs activités, dès lors qu'elles ont introduit une demande d'agrégation dans le délai d'un mois à compter de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*. »

La chambre était composée de:

Messieurs: F. Lepage, premier président,
Ch. Smolders, H. Coremans, conseillers d'Etat,
J. De Meyer, F. De Kempeneer, assesseurs de la section de législation,
E. Van Vyve, greffier de section.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. Ch. Smolders.

Le rapport a été présenté par M. J. Claes, premier auditeur.

Le Greffier,
E. VAN VYVE.

Le Président,
F. LEPAGE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN.

Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter en Notre nom, aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit:

HOOFDSTUK I.

Reglementering van de tijdelijke arbeid.

Artikel 1.

§ 1. — Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk dan wel of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

§ 2. — Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan :

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in zijn uitvoering werd geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn, gedurende de periode van drie maanden die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

De door de Koning aangewezen ambtenaar kan verlengingen verlenen van de in het eerste lid, 2°, bepaalde termijn, na voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging der onderneming waar de werknemer moet worden vervangen of, bij ontstentenis daarvan, van de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder die onderneming ressorteert. De totale duur van die verlengingen mag niet meer dan drie maanden belopen.

Onder dezelfde voorwaarden, kan deze ambtenaar toestemming geven tot tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door ontslag met een opzeggingstermijn werd beëindigd, gedurende een periode van drie maanden die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

§ 3. — Onder buitengewone vermeerdering van werk wordt verstaan werk in de zin van artikel 26 der arbeidswet van 16 maart 1971 en binnen de perken bepaald in een machtiging van de door de Koning aangewezen ambtenaren. Deze machtiging wordt pas verleend na akkoord tussen de persoon die tijdelijke arbeid wil laten verrichten, en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert.

De duur van de arbeid die wordt omschreven in de overeenkomst voor een tewerkstelling zoals die wordt bedoeld in het eerste lid, mag niet meer dan 650 uur per kalenderjaar belopen.

§ 4. — Onder uitzonderlijke werkzaamheden worden verstaan de werkzaamheden die de Koning bepaalt op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer de aangelegenheid tot de bevoegdheid van verscheidene paritaire comités behoort, van de Nationale Arbeidsraad. De uitvoering van die uitzonderlijke werkzaamheden mag een tijdsduur van drie maanden niet te boven gaan.

§ 5. — In afwijking van § 1 kan de Koning, op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, toestaan dat in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen tijdelijke arbeid wordt verricht ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden.

CHAPITRE 1^{er}.

Réglementation du travail temporaire.

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. — Le travail temporaire au sens de la présente loi est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

§ 2. — Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, autrement que par un congé donné avec préavis, pendant la période de trois mois prenant cours à la cessation du contrat.

Le fonctionnaire désigné par le Roi peut accorder des prolongations du délai fixé à l'alinéa 1^{er}, 2°, après accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé, ou, à défaut de celle-ci, des organisations syndicales représentées à la commissions paritaire dont relève cette entreprise. La durée totale de ces prolongations ne peut excéder trois mois.

Dans les mêmes conditions, ce fonctionnaire peut autoriser le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par un congé donné avec préavis pendant une période qui ne peut excéder trois mois prenant cours à la cessation du contrat.

§ 3. — Par surcroît extraordinaire de travail, on entend le travail au sens de l'article 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et dans les limites fixées par une autorisation donnée par les fonctionnaires désignés par le Roi. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre celui qui recourt au travail temporaire et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut de celle-ci, les organisations paritaires dont relève son entreprise.

La durée des prestations prévues au contrat conclu en vue d'une occupation visée à l'alinéa 1^{er} ne peut dépasser 650 heures par année civile.

§ 4. — Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés par le Roi sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du travail, lorsque la question est de la compétence de diverses commissions paritaires. L'exécution de ces travaux exceptionnels ne peut excéder une durée de trois mois.

§ 5. — Par dérogation au § 1^{er}, le Roi peut autoriser, sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du travail s'il s'agit de branches d'activités différentes, le travail temporaire dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux.

Art. 2.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Art. 3.

De partijen mogen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet.

Art. 4.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid mag een beding omvatten waarbij wordt bepaald dat de eerste drie dagen van de uitvoering der overeenkomst zullen worden beschouwd als proeftijd en dat ieder van de partijen bij het verstrijken van die tijdsduur de overeenkomst mag beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Art. 5.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet, voor iedere werknemer afzonderlijk en voor iedere indienstneming, schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen van het begin der tewerkstelling.

Bij ontstentenis van een geschrift gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgende op het verstrijken van de in het eerst lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 6.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de bij artikel 1 bedoelde arbeidsovereenkomst die de uitvoering van tijdelijke arbeid ten doel heeft wanneer de partijen overeenkomen dat alleen de bepalingen van andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten, voor deze overeenkomst gelden.

HOOFDSTUK II.

Reglementernig van de uitzendarbeid.

AFDELING I.

Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 7.

Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1° uitzendbureau : de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens de wet toegelaten tijdelijke arbeid;

Art. 2.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions permises par la présente loi.

Art. 3.

Les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi.

Art. 4.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire peut comporter une clause prévoyant que les **trois premiers jours** de l'exécution du contrat seront considérés **comme période d'essai** et qu'à l'expiration de cette période chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Art. 5.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire doit être constaté par écrit, pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement, au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début de la mise au travail.

A défaut d'écrit, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai fixé à l'alinéa 1^{er}.

Art. 6.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1^{er}, lorsque les parties conviennent que ce contrat est régi uniquement par les dispositions des autres lois en matière de contrats de travail.

CHAPITRE II.

Réglementation du travail intérimaire.

SECTION I.

Contrat de travail intérimaire.

Art. 7.

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° entreprise de travail intérimaire : l'entreprise dont l'activité consiste à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi;

2° arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens de wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3° uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

Art. 8.

Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2 tot 5 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 9.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet de reden en de duur van de overeenkomst vermelden, alsmede de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidsregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

Art. 10.

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Art. 11.

Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normaal loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair Comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning, die verplichting ten laste heeft gelegd van een fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 12.

Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgebreid tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.

Deze verplichting strekt zich evenwel niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen welke reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Art. 13.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :

2° contrat de travail intérimaire : le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi;

3° intérimaire : le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Art. 8.

Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2 à 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

Art. 9.

Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le motif et la durée du contrat, le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et le régime de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

Art. 10.

La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Art. 11.

L'entreprise de travail intérimaire peut être dispensée de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération normale, telles qu'elles sont définies en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, dans la mesure où une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge d'un fonds de sécurité d'existence.

Art. 12.

Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence, elle a l'obligation de payer les cotisations afférentes à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Toutefois cette obligation ne s'étend pas au paiement de cotisations afférentes à des avantages qui sont déjà alloués par le fonds de sécurité d'existence dont relève l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 13.

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues :

1° ofwel door perioden van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die perioden niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door perioden van inactiviteit van één week of minder.

Art. 14.

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden, indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau voor de nog te lopen periode aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 15.

De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

AFDELING 2.

Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Art. 16.

§ 1. — Tussen het uitzendbureau en de gebruiker wordt een schriftelijke overeenkomst gesloten met ten minste de volgende vermeldingen :

- 1° het erkenningsnummer van het uitzendbureau;
- 2° zijn inschrijvingsnummer bij de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid;
- 3° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
- 4° de plaats en de duur van de tewerkstelling;
- 5° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;
- 6° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
- 7° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
- 8° de wijze van betaling.

§ 2. — De uitzendkracht moet, uiterlijk binnen twee werkdagen na zijn tewerkstelling, kopie ontvangen van het deel van de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker dat de in § 1 bedoelde vermeldingen bevat.

1° soit par des périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins.

Art. 14.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

L'indemnité prévue à l'alinéa 1^{er} n'est pas due en cas de non exécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire pour la période restant à courir une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 15.

Les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes.

SECTION 2.

Contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Art. 16.

§ 1^{er}. — Entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur est conclu un accord écrit comportant au moins les mentions suivantes :

- 1° le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire;
- 2° son numéro d'immatriculation à l'Office national de sécurité sociale;
- 3° le motif de l'occupation de l'intérimaire;
- 4° le lieu et la durée de l'occupation;
- 5° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 6° la qualification professionnelle de l'intérimaire;
- 7° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 8° les modalités de paiement de la rémunération.

§ 2. — L'intérimaire doit recevoir, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise au travail, une copie de la partie de l'accord conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur qui comprend les mentions visées au § 1^{er}.

AFDELING 3.

Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 17.

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen der wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid :

1° de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;

2° bepalen welke de verplichtingen van genoemde wetgevingen zijn die respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten.

Art. 18.

De gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, in dienst genomen door een erkend uitzendbureau, nadat het kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken overeenkomstig artikel 19, § 2, 3°.

AFDELING 4.

Reglementering van de uitzendbureaus.

Art. 19.

§ 1. — Elk uitzendbureau dat in België werkzaam is, moet worden erkend door de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, na advies van een erkenningscommissie.

§ 2. — Om de erkenning te bekomen, moet het uitzendbureau aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° regelmatig zijn opgericht in de vorm van een handelsvennootschap waarvan de statuten voorzien in de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers, als exclusieve activiteit;

2° een maatschappelijk kapitaal van ten minste 1 250 000 F bezitten;

3° zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van lock-out of van staking, op voorwaarde dat die staking de instemming of de steun heeft van een der in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde interprofession-

SECTION 3.

Obligations de l'utilisateur.

Art. 17.

Pendant la période où l'intérimaire travaille chez lui, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er} sont considérées comme dispositions applicables au lieu du travail, celles qui ont trait à la durée du travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements de travail, à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux du travail.

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire :

1° modifier ou compléter l'énumération figurant à l'alinéa 2;

2° déterminer quelles sont les obligations desdites législations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 18.

L'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire engagé par une entreprise de travail engagé par une entreprise de travail intérimaire agréée après notification par celle-ci de sa décision de retirer ce travailleur conformément à l'article 19, § 2, 3°.

SECTION 4.

Réglementation des entreprises de travail intérimaire.

Art. 19.

§ 1^{er}. — Toute entreprise de travail intérimaire exerçant une activité en Belgique doit être agréée par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur avis d'une commission d'agrément.

§ 2. — Pour obtenir l'agrément, l'entreprise de travail intérimaire doit réunir les conditions suivantes :

1° être régulièrement constituée sous la forme d'une société commerciale dont les statuts prévoient comme activité exclusive la mise au travail temporaire d'intérimaires chez les utilisateurs;

2° avoir un capital social d'au moins 1 250 000 F;

3° s'engager à ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de lock-out ou en cas de grève à condition que celle-ci ait l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du travail. Les organi-

nele vakorganisaties. De vakorganisaties, die in het bevoegde paritair comité zijn vertegenwoordigd, zullen het paritair Comité voor de uitzendarbeid of de betrokken uitzendbureaus verwittigen dat zij hun bedrijvigheid moeten stopzetten in de gebruikende ondernemingen waar de staking is uitgebroken;

4° aangesloten zijn bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers, wanneer het gaat om een buitenlandse vennootschap die in België geen zetel heeft.

§ 3. — Wanneer het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden niet meer vervult, de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan overtreedt of de verbintenis niet nakomt welke het heeft aangegaan overeenkomstig de bepalingen van § 2, 3°, kan de erkenning hetzij geschorst, hetzij ingetrokken worden, na advies van de in § 1 bedoelde erkenningscommissie, de betrokkene gehoord of opgeroepen.

Art. 20.

Er wordt een adviescommissie opgericht die ermede belast is de Minister, tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, van advies te dienen omtrent de erkenning, de schorsing of de intrekking van de erkenning van de uitzendbureaus.

De Koning bepaalt de samenstelling en de werkwijze van de erkenningscommissie.

De vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij deze commissie is samengesteld uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

De leden van de commissie worden door de Koning benoemd.

AFDELING 5.

Règlementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Art. 21.

De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid.

Art. 22.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren, of van de Nationale Arbeidsraad wanneer het verschillende bedrijfstakken betreft, bepalen dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten niet hoger mogen liggen dan een percentage van de prestaties van het vast personeel van die gebruiker.

Art. 23.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren, of van de Nationale Arbeidsraad wanneer het verschillende bedrijfstakken betreft, en na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in de beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt.

sations syndicales représentées à la commission paritaire compétente avertiront la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou les entreprises de travail intérimaire concernées, qu'elles ont à suspendre leurs activités dans les entreprises utilisatrices où la grève est survenue;

4° être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs lorsqu'il s'agit d'une société étrangère n'ayant aucun siège en Belgique.

§ 3. — Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne réunit plus les conditions d'agrément, contrevient aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution ou enfreint l'engagement qu'elle a pris conformément aux dispositions du § 2, 3°, l'agrément peut être soit suspendue, soit retirée après avis de la commission d'agrément visée au § 1^{er} et après que l'entreprise intéressée ait été entendue ou appelée.

Art. 20.

Il est créé une commission consultative chargée de donner au Ministre qui a l'emploi dans ses attributions un avis sur l'agrément, la suspension ou le retrait d'agrément des entreprises de travail intérimaire.

Le Roi fixe la composition et les modalités de fonctionnement de la commission d'agrément.

La représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Les membres de la commission sont nommés par le Roi.

SECTION 5.

Réglementation de l'emploi d'intérimaires.

Art. 21.

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé à l'article 1^{er}.

Art. 22.

Le Roi peut arrêter, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du travail s'il s'agit de branches d'activité différentes, que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne peuvent dépasser un pourcentage de celles du personnel permanent de cet utilisateur.

Art. 23.

Le Roi peut interdire, sur proposition de la commission paritaire, dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du travail s'il s'agit de branches d'activité différentes et après avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, l'occupation d'intérimaires dans les catégories professionnelles de travailleurs et les branches d'activité qu'Il détermine.

AFDELING 6.

Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving.

Art. 24.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Her eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, als bedoeld in artikel 1, § 2, 1°.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen heeft in dienst genomen.

Art. 25.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, bijzondere modaliteiten vaststellen betreffende de toepassing, op de uitzendkrachten, van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid die de uitzendbureaus moeten naleven.

AFDELING 7.

Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Art. 26.

Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt voor de geldingsduur van deze wet een Paritair Comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Evenwel is vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité samengesteld uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus, en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

Art. 27.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 28.

Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen

SECTION 6.

Modalités particulières de la législation du travail.

Art. 24.

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1^{er}, § 2, 1°.

En ce qui concerne la législation sur les fermetures d'entreprises, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

L'alinéa 1^{er} ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

Art. 25.

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, fixer des modalités particulières d'application aux intérimaires de la législation en matière de réglementation et de protection du travail dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

SECTION 7.

Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Art. 26.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, il est institué une Commission paritaire pour le travail intérimaire pour la durée de validité de la présente loi.

Toutefois, la représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Art. 27.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire a pour mission de créer un fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, dans les formes et dans les conditions prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Art. 28.

Sans préjudice de la compétence du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entre-

ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermee belast, wanneer het erkend uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen :

1° de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;

2° de vergoedingen en voordelen, verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III.

Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 29.

§ 1. — Verboden is de activiteit die, buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

§ 2. — De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is van rechtswege nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. — Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden gesteld zijn.

§ 4. — De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bepaalde overeenkomst voortvloeien.

Art. 30.

§ 1. — In afwijking van artikel 29 kan een werkgever uitzonderlijk sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker, als deze vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.

§ 2. — De voorwaarden en de duur der periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift, ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3. — De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbonds-

prises, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires est chargé de payer aux intérimaires, lorsque l'entreprise de travail intérimaire agréée ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires à leur égard :

1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail;

2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou de conventions collectives de travail.

CHAPITRE III.

Réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 29.

§ 1^{er}. — Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

§ 2. — Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er}, est nul de plein droit, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. — Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. — L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat prévu au § 3.

Art. 30.

§ 1^{er}. — Par dérogation à l'article 29, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, si celui-ci a obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

§ 2. — Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. — L'autorisation visée au § 1^{er} n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale

afvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis daarvan, de vakorganisaties die in zijn onderneming vertegenwoordigd zijn.

§ 4. — De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die, welke de werknemers die dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker uitoefenen ontvangen.

HOOFDSTUK IV.

Algemene bepaling.

Art. 31.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

HOOFDSTUK V.

Toezicht en strafbepalingen.

AFDELING 1.

Toezicht.

Art. 32.

De Koning kan voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

Art. 33.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 34.

De in artikel 33 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk uur van de dag en van de nacht zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen waar zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen, alsmede in de lokalen waar uitzendbureaus worden gedreven.

du personnel de son entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentées dans son entreprise.

§ 4. — Pendant la période de la mise à la disposition visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur, continue à sortir ses effets, toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieur à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

CHAPITRE IV.

Disposition générale.

Art. 31.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE V.

Surveillance et pénalités.

SECTION 1.

Surveillance.

Art. 32.

Le Roi peut imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de renseignements relatifs à l'occupation de travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

Art. 33.

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

Art. 34.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 33 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous établissements, parties d'établissements, locaux et autres lieux de travail où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que dans les locaux où sont exploitées des entreprises de travail intérimaire.

In de bewoonde lokalen mogen zij evenwel alleen met de voorafgaande toestemming van de rechter bij de politierechtbank binnentreden.

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, de gebruiker, de persoon die een uitzendbureau exploiteert, hun aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers, de uitzendkrachten en de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten.

3° de bevoegde rechterlijke overheden verzoeken om de in beslagname van de bescheiden waardoor een overtreding van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan kan worden vastgesteld.

Art. 35.

De in artikel 33 bedoelde ambtenaren en beampten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreders een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreders worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 36.

De in artikel 33, bedoelde ambtenaren en beampten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING 2.

Strafbepalingen.

Art. 37.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1° hij die een uitzendbureau exploiteert zonder erkenning, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers;

2° de houder van een erkend uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 9, 10, 16, 21 en 23 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger soit seuls, soit ensemble, l'employeur, l'utilisateur, l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, les intérimaires et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprises, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de leur surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, et en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

3° solliciter des autorités judiciaires compétentes la saisie des documents permettant d'établir une infraction à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Art. 35.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 33 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle et de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction à peine de nullité.

Art. 36.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 33 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION 2.

Dispositions pénales.

Art. 37.

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° toute personne qui exploite une entreprise de travail intérimaire sans agrégation régulière, ainsi que ses préposés ou mandataires;

2° l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire agréée qui commet une infraction aux articles 9, 10, 16, 21 et 23 ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

3° de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

4° de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 21, 22 en 23 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

5° al wie werknemers ter beschikking van gebruiker stelt in strijd met de bepalingen der artikelen 29 en 30, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

6° de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 29 en 30, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

7° al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der besluiten genomen ter uitvoering van artikel 32, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

8° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert.

Art. 38.

Voor de in artikel 37, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° en 6°, bepaalde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er werknemers of uitzendkrachten in strijd met die bepalingen zijn tewerkgesteld; het totaal bedrag van die geldboeten mag evenwel niet hoger zijn dan 50 000 F.

Art. 39.

Bij herhaling binnen het jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 40.

De gebruiker en de houder van een uitzendbureau zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe hun aangestelde of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 41.

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V en de artikelen 59 en 60, doch met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

HOOFDSTUK VI.

Slotbepalingen.

Art. 42.

De wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, is van toepassing op :

a) al wie een uitzendbureau drijft zonder regelmatige erkenning;

b) de houder van een erkend uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 9, 10, 16, 21 en 23 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

c) de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau;

3° l'utilisateur qui occupe des intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire non agréée, ainsi que ses préposés ou mandataires;

4° l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 21, 22 et 23 ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

5° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 29 et 30, ainsi que ses préposés ou mandataires;

6° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 29 et 30, ainsi que ses préposés ou mandataires;

7° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 32, ainsi que ses préposés ou mandataires;

8° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 38.

Les infractions prévues à l'article 37, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6 donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs ou d'intérimaires occupés en violation de ces dispositions, toutefois le montant total de ces amendes ne peut excéder 50 000 F.

Art. 39.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 40.

L'utilisateur et l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire sont civilement responsables du paiement des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 41.

Toutes les dispositions du Livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V et les articles 59 et 60 exceptés, mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

CHAPITRE VI.

Dispositions finales.

Art. 42.

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales s'applique à :

a) toute personne qui exploite une entreprise de travail intérimaire sans agrégation régulière;

b) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire agréée qui commet une infraction aux articles 9, 10, 16, 21 et 23 ou à leurs arrêtés d'exécution;

c) l'utilisateur qui occupe des intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire non agréée;

d) de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 21, 22 en 23 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

e) al wie, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 29 en 30.

f) de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 29 en 30.

Is eveneens van toepassing op de overtredingen opgesomd in het eerste lid, de bepaling van artikel 11 van voormelde wet.

Art. 43.

Mogen, na de inwerkingtreding van deze wet, en tot over hun aanvraag tot erkenning is beslist, hun activiteiten blijven uitoefenen, de uitzendbureaus die bij de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, een aanvraag tot erkenning zullen hebben ingediend binnen een maand met ingang van de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, en die de bewijsstukken zullen hebben bezorgd waarbij wordt gestaafd dat zij aan de in artikel 19 gestelde voorwaarden voldeden vóór de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 44.

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de vierde maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt en houdt op gevolg te hebben vier jaar na die datum.

De Koning kan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de geldingsduur van deze wet met een jaar verlengen.

Gegeven te Brussel, 19 juni 1975.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

d) l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 21, 22 et 23 ou à leurs arrêtés d'exécution;

e) toute personne qui, pour son propre compte, met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 29 et 30;

f) l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 29 et 30.

Est également applicable aux infractions énumérées à l'alinéa 1^{er}, la disposition de l'article 11 de la loi précitée.

Art. 43.

Pourront continuer à exercer leurs activités après l'entrée en vigueur de la présente loi, jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur leur demande d'agrément, les entreprises de travail intérimaire qui auront introduit une demande d'agrément auprès du Ministre qui a l'emploi dans ses attributions dans le délai d'un mois à dater de la publication de la loi au *Moniteur belge* et qui auront fourni les pièces justificatives établissant qu'elles remplissaient les conditions d'agrément prévues par l'article 19 avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 44.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge* et cessera d'être en vigueur quatre ans après cette date.

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du travail, prolonger d'un an la durée de validité de la présente loi.

Donné à Bruxelles, le 19 juin 1975.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1974-1975

20 JUNI 1975

WETSONTWERP

houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

BIJLAGE.

ADVIES N° 450

VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD.

ZITTING VAN DONDERDAG 25 JULI 1974.

Reglementering van de tijdelijke arbeid
en het statuut van de uitzendbureaus.

(Vragen om advies van de Minister
van Tewerkstelling en Arbeid
van 16 januari en van 16 mei 1974.)

INHOUD.

	Blz.
Inleiding	3
Advies	3
Deel I. — Beginselverklaringen	3
A. — Voorafgaandelijke opmerking	4
B. — Opmerkingen van de verschillende organisaties	4
1. Standpunten van de werkgeversorganisaties, van het A. C. V. en van de A. C. L. V. B.	4
a. Statuut van de uitzendkrachten en van de uitzendbureaus	4
b. Rol van de R. V. A.	5
2. Standpunt van het A. B. V. V.	5
a. Standpunt in verband met de uitzendarbeid en de uitzendbureaus	5
b. Standpunt in verband met de rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening	7
Deel II. — Voorstellen van de Raad betreffende de reglementering van de tijdelijke arbeid en statuut van de uitzendbureaus	7
Hoofdstuk I. — Omschrijving van de tijdelijke arbeid	7
A. — Begrip tijdelijke arbeid	7

Chambre des Représentants

SESSION 1974-1975

20 JUIN 1975

PROJET DE LOI

portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

ANNEXE.

AVIS N° 450

DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

SEANCE DU JEUDI 25 JUILLET 1974.

Réglementation du travail temporaire
et statut des entreprises de travail intérimaire.

(Demandes d'avis du Ministre de l'Emploi
et du Travail
du 16 janvier et du 16 mai 1974.)

SOMMAIRE.

	Pages
Introduction	3
Avis	3
I ^{re} Partie. — Déclaration de principe	3
A. — Observation préliminaire	4
B. — Observations des différentes organisations	4
1. Points de vue des organisations d'employeurs, de la C. S. C. et de la C. G. S. L. B.	4
a. Statut des travailleurs intérimaires et des entreprises de travail intérimaire	4
b. Rôle de l'O. N. E. M.	5
2. Point de vue de la F. G. T. B.	5
a. Point de vue concernant le travail intérimaire et les entreprises de travail intérimaire	5
b. Point de vue concernant le rôle de l'O. N. E. M.	7
II ^e Partie. — Propositions du Conseil concernant la réglementation du travail temporaire et le statut des bureaux intérimaires	7
Chapitre I. — Définition du travail temporaire	7
A. — Notion du travail temporaire	7

Blz.	Pages
B. — Welke activiteiten kunnen als tijdelijke arbeid worden beschouwd	8
1. Onder vervanging van de vaste werknemer verstaat men	8
2. Onder buitengewone vermeerdering van werk wordt verstaan	8
3. Uitzonderlijke werkzaamheden	8
Hoofdstuk II. — Bepalingen die afwijken van de wetten op de arbeidsovereenkomsten en die betrekking hebben op de tijdelijke arbeid	8
A. — Aard van de overeenkomst	8
B. — Personen die de hoedanigheid van werkgever hebben	9
C. — Afwijkingen op de regels van de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en voor bedienden	9
1. Opeenvolgende overeenkomsten	9
2. Ogenblik waarop de overeenkomst schriftelijk moet worden opgemaakt	9
3. Beloning	9
Hoofdstuk III. — Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	10
A. — Algemene opmerking	10
B. — Aard van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	10
C. — Bepaling van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	10
D. — Onderscheid tussen uitzendarbeid en andere diensten	11
E. — Ontstaan van de overeenkomst	11
F. — Vorm van de overeenkomst voor uitzendarbeid	12
G. — Verplichtingen van de partijen	12
1. Behoud van het normale loon	12
2. Berekening van de anciënniteit	12
3. Overeenkomst voor onbepaalde duur	12
4. Voortijdige verbreking van de overeenkomst zonder dringende redenen	12
5. Bedingen, houdende verbod voor een uitzendkracht zich bij een gebruiker te laten aanwerven	13
6. Betaling van het loon en van de sociale bijdragen. Bijhouden van de sociale documenten	13
H. — Reglementering van de uitzendbureaus	13
1. Bepaling van het uitzendbureau	13
2. Erkenning en intrekking van de erkenning	14
a. Erkenning	14
b. Intrekking	15
3. Verhoudingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker	15
a. Verplichtingen van de gebruiker	15
b. Beperking, verbod of verruiming van de tewerkstelling van de uitzendkrachten door de gebruiker	15
c. Geval van staking of van lock-out bij de gebruiker	15
4. Berekening van het effectief van de uitzendbureaus, alsmede van de ondernemingen die uitzendkrachten gebruiken	16
I. — Oprichting van een nationaal paritair comité voor de uitzendarbeid	16
Opmerkingen vooraf	16
1. Samenstelling en bevoegdheid van het paritair comité	16
2. Vaststelling van de beloning door het paritair comité	16
J. — Bijzondere toepassingsmodaliteiten van de arbeidswetgeving	17
K. — Toezicht en strafbepalingen	17
L. — Slotbepalingen	17
Deel III. — Rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening	18
A. — Voorwaarden opdat de R. V. A. een rol zou kunnen spelen op het stuk van de tijdelijke arbeid	18
B. — Belang van de rol van de R. V. A. op het stuk van de tijdelijke arbeid	18
C. — Inrichting van de diensten van de R. V. A.	18
B. — Recensement des activités pouvant être considérées comme travail temporaire	8
1. Par remplacement d'un travailleur permanent	8
2. Par surcroît extraordinaire de travail	8
3. Travaux exceptionnels	8
Chapitre II. — Dispositions dérogatoires aux lois sur les contrats de louage de travail relatives au travail temporaire	8
A. — Nature du contrat	8
B. — Personnes ayant la qualité d'employeur	9
C. — Dérogations aux règles du contrat de travail ou d'emploi	9
1. Contrats successifs	9
2. Moment de la rédaction du contrat	9
3. Rémunération	9
Chapitre III. — Contrat de travail intérimaire	10
A. — Observation générale	10
B. — Nature du contrat de travail intérimaire	10
C. — Définition du contrat de travail intérimaire	10
D. — Distinction entre le travail intérimaire et d'autres services	11
E. — Formation du contrat	11
F. — Forme du contrat de travail intérimaire	12
G. — Obligations des parties	12
1. Maintien du salaire normal	12
2. Calcul de l'ancienneté	12
3. Contrat à durée indéterminée	12
4. Rupture du contrat avant terme et sans motif grave	12
5. Clauses interdisant l'engagement d'un travailleur intérimaire chez un utilisateur	13
6. Paiement des rémunérations et des cotisations sociales. Tenue des documents sociaux	13
H. — Réglementation des entreprises de travail intérimaire	13
1. Définition de l'entreprise de travail intérimaire	13
2. Agréation et retrait d'agrégation	14
a. Agrégation	14
b. Retrait	15
3. Relations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur	15
a. Obligation de l'utilisateur	15
b. Limitation, interdiction ou extension de l'occupation des travailleurs intérimaires par l'utilisateur	15
c. Cas de grève ou de lock-out chez l'utilisateur	15
4. Calcul de l'effectif des entreprises de travail intérimaire ainsi que des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires	16
I. — Création d'une commission paritaire nationale pour le travail intérimaire	16
Observations préliminaires	16
1. Composition et compétence de la commission paritaire	16
2. Détermination de la rémunération par la commission paritaire	16
J. — Modalités particulières d'application de la législation du travail	17
K. — Contrôle et sanctions pénales	17
L. — Dispositions finales	17
III ^e Partie. — Rôle de l'Office national de l'Emploi	18
A. — Conditions requises pour que l'O. N. E. M. puisse remplir un rôle en matière de travail temporaire	18
B. — Importance du rôle de l'O. N. E. M. en matière de travail temporaire	18
C. — Organisation des services de l'O. N. E. M.	18

INLEIDING.

Op 12 oktober 1970 heeft de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer Major, de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een voorontwerp van wet betreffende de arbeid van uitzendkrachten.

De Raad heeft op 24 mei 1971 over dit voorontwerp van wet een unaniem advies (nr 364) uitgebracht.

De Raad ging akkoord met de fundamentele basisconceptie van het voorontwerp van wet maar stelde een reeks amendementen voor.

Dit advies, zoals trouwens ook het voorontwerp, gaat uit van de opvatting dat de uitzendarbeid verricht wordt in het kader van een arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht, waarbij deze laatste, tegen een loon, ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker.

De Raad stelde bovendien een reglementering voor van de uitzendbureaus door middel van een erkenningsprocedure.

Men kan slechts beroep doen op de uitzendkrachten in welbepaalde gevallen, bijvoorbeeld in geval van vervanging van een zieke werknemer en bij buitengewone vermeerdering van werk.

Tenslotte stelde de Raad de oprichting voor van een Nationaal Paritair Comité voor het uitzendpersoneel.

Dit advies bleef echter zonder gevolg en op 16 januari 1974 heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer E. Glinne een nieuw voorontwerp van wet aan de Raad voor advies voorgelegd (1).

Dit voorontwerp berustte echter op een heel andere filosofie dan het vorige.

Het gaat uit van de opvatting dat de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten, waarbij een overeenkomst ontstaat tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht, verboden is.

In de plaats daarvan stelt het voorontwerp de plaatsing van uitzendkrachten door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (R. V. A.) voor. Daaruit spruit voort dat enkel een overeenkomst tussen de gebruiker en de uitzendkracht mogelijk is.

De uitzendbureaus worden beschouwd als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling, waarvan de activiteit slechts wordt toegestaan tot op het ogenblik dat de R. V. A. deze taak volledig kan op zich nemen.

Alhoewel dit laatste voorontwerp tijdens diverse vergaderingen van de Commissie voor individuele arbeidsverhoudingen werd onderzocht, heeft de Commissie haar werkzaamheden niet voor de kamerontbinding kunnen beëindigen.

Door de regeringswijziging en de nieuwe regeringsverklaring van 30 april 1974 werd het probleem van de uitzendarbeid opnieuw te berde gebracht.

In de regeringsverklaring werd gepreciseerd dat de regering volgende maatregel in verband met de uitzendarbeid dient te treffen :

« Wettelijk statuut van de uitzendbureaus en organisatie door de R. V. A. van een dienst die ermee belast zal zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen, die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen. »

Aansluitend bij die verklaring heeft de huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer Califice, bij brief van 16 mei 1974, de Nationale Arbeidsraad verzocht hem te willen meedelen welke amendementen de Raad voorstelt op het advies nr 364, dat hij op 24 mei 1971 heeft uitgebracht, rekening houdend met de evolutie die zich sindsdien heeft voorgedaan en met de besprekingen in de Commissie voor de individuele arbeidsverhoudingen. In deze brief drukte hij tevens de wens uit de voor te stellen concrete maatregelen te kennen, ten einde elke kwade trouw op het gebied van de uitzendarbeid uit te sluiten.

Ingaande op het verzoek van de Minister, heeft de Raad op 25 juli 1974 navolgend advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD.

DEEL I.

Beginselverklaringen.

De verschillende in de Raad vertegenwoordigde organisaties hebben de wens uitgedrukt in een beginselverklaring hun algemene conceptie van de tijdelijke arbeid kenbaar te maken.

(1) Dit voorontwerp van wet is overgenomen in het wetsvoorstel van de heer E. Glinne betreffende het beschikbaar stellen van werknemers en het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling (Parlementair bescheid — Kamer 55, nr 1 — B. Z. 1974 — 16 mei 1974).

INTRODUCTION.

Le 12 octobre 1970, le Ministre de l'Emploi et du Travail de l'époque, M. Major, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur un avant-projet de loi concernant le travail intérimaire.

Le 24 mai 1971, le Conseil a émis un avis unanime (n° 364) sur cet avant-projet de loi.

Le Conseil s'est rallié à la conception fondamentale de base de l'avant-projet de loi; il a cependant proposé une série d'amendements.

Cet avis, tout comme l'avant-projet, part de l'idée que le travail intérimaire s'effectue dans le cadre d'un contrat de louage de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire par lequel ce dernier est mis à la disposition d'un utilisateur, contre rémunération.

Le Conseil a, en outre, proposé de réglementer les entreprises de travail intérimaire, en instaurant une procédure d'agrément.

On ne peut faire appel aux travailleurs intérimaires que dans des cas bien déterminés, par exemple en cas de remplacement d'un travailleur malade ou en cas de surcroît extraordinaire de travail.

Enfin le Conseil a proposé la création d'une commission paritaire pour le travail intérimaire.

Cet avis est cependant resté sans suite. Le 16 janvier 1974, M. Glinne, Ministre de l'Emploi et du Travail a soumis un nouvel avant-projet de loi (1).

Cet avant-projet reposait toutefois sur une tout autre philosophie que le précédent.

Il part de l'idée que la mise à la disposition de travailleurs intérimaires, qui fait naître un contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire, est interdite.

L'avant-projet propose par contre le placement des travailleurs intérimaires par l'Office national de l'Emploi (O. N. E. M.), dont il résulte que seul un contrat entre l'utilisateur et le travailleur est possible.

* Les entreprises de travail intérimaire sont considérées comme des bureaux de placement payant dont l'activité n'est autorisée que jusqu'au moment où l'O. N. E. M. pourra assumer totalement cette tâche.

Bien que ce dernier avant-projet ait été examiné au cours de plusieurs réunions de la Commission des relations individuelles du travail, le Conseil n'a pu terminer ses travaux avant la dissolution des Chambres.

Après la mise en place du nouveau gouvernement et à la suite de la nouvelle déclaration gouvernementale du 30 avril 1974, l'examen du problème du travail intérimaire a été réinscrit à l'ordre du jour du Conseil.

La déclaration gouvernementale précisait, en effet, que le gouvernement devrait prendre la mesure suivante concernant le travail intérimaire :

« Fixation d'un Statut légal des bureaux de travail intérimaire et organisation par l'O. N. E. M. d'un service visant à mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaire en main-d'œuvre. »

Conformément à cette déclaration, le Ministre actuel de l'Emploi et du Travail, M. Califice a invité le Conseil national du Travail, par lettre du 16 mai 1974, à lui faire connaître les amendements que le Conseil propose d'apporter à l'avis n° 364 qu'il a émis le 24 mai 1971 sur l'avant-projet de loi sur le travail intérimaire, compte tenu de l'évolution de la situation et des discussions qui ont été entamées à la Commission des relations individuelles du travail. Le Ministre a exprimé le souhait de connaître les mesures concrètes à proposer afin d'éviter toute mauvaise foi dans la pratique du travail intérimaire.

En réponse à la demande du Ministre, le Conseil a émis au cours de sa séance du 25 juillet 1974, l'avis suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

I^{re} PARTIE.

Déclaration de principe.

Les différentes organisations représentées au Conseil ont exprimé le souhait de faire connaître leur conception générale du travail temporaire dans une déclaration de principe.

(1) Cet avant-projet de loi est repris dans la proposition de loi de M. Glinne relative à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et l'exploitation de bureaux de placement payant (Doc. parl. — Chambre 55, n° 1, session extr. 1974 — 16 mai 1974).

De Raad stelt vast dat de tijdelijke arbeid een sociaal-economisch fenomeen is waarmee men dient rekening te houden. Hij stelt bovendien vast dat een van de vormen van de tijdelijke arbeid de uitzendarbeid is.

A. — Voorafgaandelijke opmerking.

De Raadsleden, met uitzondering van de leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen, stellen voor dat de reglementering van de tijdelijke arbeid en van het statuut van de uitzendarbeid het voorwerp zou uitmaken van een experimentele wet met een tijdelijk karakter, met name met een duurtijd van vier jaar.

Deze wet zou bij koninklijk besluit kunnen verlengd worden voor de duur van één jaar, indien op het einde van de periode van vier jaar nog geen beslissing over het definitief regime is genomen.

De thans bestaande uitzendbureaus zouden voor deze periode wettelijk kunnen erkend worden, zodat zij hun activiteit verder zullen uitoefenen. Die erkenning zou enkel wegens een sanctie kunnen ontrokken worden.

Als aan dit voorstel gevolg wordt gegeven zouden deze leden, in het licht van de opgedane ervaring, de kwestie herzien bij het verloop van de periode van vier jaar. Een ontwerp van definitieve regeling zou voor advies aan de Nationale Arbeidsraad moeten worden voorgelegd.

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen daarentegen zijn voorstanders van de invoering van een definitieve wet die de basisprincipes zou overnemen van het wetsvoorstel van de heer E. Glinne betreffende het beschikbaar stellen van werknemers en het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

B. — Opmerkingen van de verschillende organisaties.

1. Standpunten van de werkgeversorganisaties, van het A.C.V. en van de A.C.L.V.B.

a. Statuut van de uitzendkrachten en de uitzendbureaus.

De leden die de werkgeversorganisaties, het A.C.V. en de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat een wettelijk statuut dient uitgewerkt te worden voor de uitzendkrachten en de uitzendbureaus.

Deze leden herinneren in dit verband aan het advies n° 364, waarnaar in de adviesaanvraag van de huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid wordt verwezen.

Zij zijn van oordeel dat de basisprincipes van dit advies dienen geëerbiedigd te worden.

Zij menen dan ook dat de tijdelijke arbeid volgens verschillende modaliteiten kan worden verricht, o.m. op grond van een arbeids-overeenkomst voor uitzendarbeid m.a.w. een overeenkomst tussen een erkend uitzendbureau en een uitzendkracht waarbij deze laatste ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker.

Zij leggen er in het bijzonder de nadruk op dat het uitzendbureau als werkgever dient beschouwd te worden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen op het nut van de uitzendarbeid.

Deze moderne vorm van arbeid maakt het de ondernemingen immers mogelijk om onverwachte en dringende behoeften die niet door te vaste personeelsbestand kunnen worden opgevangen, soepel op te lossen. Anderzijds komt uitzendarbeid tegemoet aan de behoeften en wensen van sommige categorieën van werknemers zoals uit wetenschappelijke studies blijkt.

Zij verklaren zich voorstander van een realistische oplossing die de sociale bescherming van de uitzendkrachten en de rationele organisatie van de arbeidsmarkt voor de uitzendkrachten met het oog op het uitschakelen van misbruiken tot gevolg heeft. Zij zijn van oordeel dat een in die zin geamendeerd advies n° 364 de beste waarborgen daartoe biedt.

Deze leden zijn daarenboven de mening toegedaan dat de uitzendarbeid dient onderscheiden te worden van de plaatsing tegen betaling.

Zij doen opmerken dat de doctrine en de meerderheidsrechtspraak, gesteund op de jurisprudentie van ons Hof van Cassatie, een fundamenteel onderscheid maken tussen de uitzendarbeid en de activiteit van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling. De juridische relaties in geval van arbeidsbemiddeling bestaan louter in het in contact brengen van arbeidsvraag en -aanbod. De arbeidsovereenkomst komt dan tot stand tussen de werknemer en de onderneming die hem in dienst wil nemen. De terbeschikkingstelling bij een gebruiker leidt daarentegen niet tot het ontstaan van een arbeidsovereenkomst tussen de gebruiker en de uitzendkracht. De wilsovereenstemming, *conditio sine qua non*, voor elk contract, doet zich op geen enkel ogenblik voor tussen gebruiker en de uitzendkracht. Deze verbindt zich enkel tegenover de uitzendonderneming. De essentiële voorwaarde voor elk contract van arbeidsbemiddeling ontbreekt derhalve.

Le Conseil constate que le travail temporaire constitue un phénomène socio-économique dont il faut tenir compte et qu'en outre, une des formes de ce travail temporaire est le travail intérimaire.

A. — Observation préliminaire.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F.G.T.B., proposent que la réglementation du travail temporaire et du statut des bureaux intérimaires fassent l'objet d'une loi expérimentale à caractère temporaire pour une durée de quatre ans.

Cette loi pourrait être prorogée par arrêté royal pour une durée d'un an, si à la fin de la période de 4 années, aucune décision n'a pas encore été prise au sujet du régime définitif.

Les bureaux intérimaires existant actuellement pourraient être reconnus légalement pour cette période afin de pouvoir continuer à exercer leur activité. Cette reconnaissance ne pourrait être retirée qu'à titre de sanction.

Si cette proposition était suivie, ces membres reverraient cette question à la fin de la période de 4 années à la lumière de l'expérience acquise. Un projet de réglementation définitive devrait être soumis à l'avis du Conseil national du Travail.

Par contre, les membres représentant la F.G.T.B., sont partisans d'une loi définitive qui reprendrait les principes de base de la proposition de loi de M. Glinne relative à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant.

B. — Observations des différentes organisations.

1. Points de vue des organisations d'employeurs, de la C.S.C. et de la C.G.S.L.B.

a. Statut des travailleurs intérimaires et des entreprises de travail intérimaire.

Les membres représentant les organisations d'employeurs, la C.S.C. et la C.G.S.L.B. estiment qu'il faudrait doter les travailleurs intérimaires ainsi que les entreprises de travail intérimaire d'un statut légal.

Ces membres rappellent l'avis n° 364 auquel se réfère la demande d'avis de l'actuel Ministre de l'Emploi et du Travail.

Ils estiment que les principes de base de cet avis doivent être respectés.

Ils préconisent, dès lors, que le travail temporaire puisse s'effectuer suivant des modalités diverses, entre autres sur base d'un contrat de travail intérimaire, c'est-à-dire un contrat entre une entreprise reconvenue de travail intérimaire et un travailleur intérimaire par lequel ce dernier est mis à la disposition d'un utilisateur.

Ils soulignent en particulier que l'entreprise de travail intérimaire doit être considérée comme employeur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent l'utilité du travail intérimaire.

Cette forme moderne de travail offre en effet aux entreprises la possibilité de pourvoir avec souplesse à des besoins inattendus et urgents auxquels ne peut faire face le personnel permanent. Par ailleurs, le travail intérimaire répond aux besoins et souhaits de certaines catégories de travailleurs ainsi que cela ressort d'études scientifiques.

Ils se prononcent en faveur d'une solution réaliste qui puisse donner une protection sociale aux travailleurs intérimaires et organiser rationnellement le marché de l'emploi des travailleurs intérimaires afin d'éliminer des abus. Ils estiment que l'avis n° 364 amendé dans ce sens offre les meilleures garanties.

Ces membres font en outre remarquer que ce travail intérimaire se distingue du placement payant.

Ils font observer que la doctrine et la jurisprudence dominante, basée sur la jurisprudence de notre Cour de Cassation, établissent une distinction fondamentale entre le travail intérimaire et l'activité des bureaux de placement payant. Les relations juridiques afférentes au placement de main-d'œuvre s'épuisent en un acte unique consistant pour le bureau de placement à mettre en contact l'offre et la demande d'emploi, le contrat de louage de travail étant alors conclu avec l'entreprise désireuse d'engager le travailleur. Par contre, la mise à disposition d'un utilisateur, caractéristique du travail intérimaire, n'engendre pas un contrat de louage de travail entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire. Le concours de consentements, condition *sine qua non* à la naissance de tout contrat, ne s'opère, en effet, à aucun moment entre l'utilisateur et l'intérimaire. Celui-ci s'engage uniquement à l'égard de l'entreprise de travail intérimaire. La condition essentielle à tout contrat de placement, fait dès lors défaut.

Het arbeidsverdrag nr 96 van de Internationale arbeidsorganisatie betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling, dat door de wet van 3 maart 1958 werd bekrachtigd, is derhalve niet van toepassing op de uitzendkantoren, vermits zij geen plaatsingsactiviteit verrichten. Deze stelling werd in E.E.G.-verband gedeeld door de Duitse, Franse, Nederlandse en Deense wetgevers die de uitzendarbeid los van het arbeidsverdrag nr 96 dat zij hadden onderschreven, hebben gereguleerd. Dit onderscheid vindt men ook in Groot-Brittannië dat het arbeidsverdrag nog niet ratificeerde.

Tenslotte menen zij dat deze stelling niet enkel louter juridisch verantwoord is, maar zich ook en vooral opdringt met het oog op de sociale bescherming van de uitzendkracht zoals de Franse wetgever het onderlijnde.

De leden die de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen wijzen eveneens op het nut van de uitzendarbeid. Ook zij bepleiten een realistische oplossing in de zin van het advies nr 364. Zij menen evenwel dat bepaalde waarborgen dienen geboden te worden opdat noch de positie van de regelmatige werknemers, noch het globaal tewerkstellingsbeleid, noch de zending van bepaalde officiële diensten voor arbeidsbemiddeling in gevaar zouden worden gebracht. Ook leggen zij de nadruk op een efficiënte controle van de uitzendbureaus en een strenge beteugeling van de misbruiken die zich in verband met de uitzendarbeid zouden voordoen.

Hoewel de leden die het A.C.V. vertegenwoordigen eveneens de krachtlijnen van het advies nr 364 onderschrijven, leggen zij vooral de nadruk op een reeks waarborgen die in het wettelijk statuut dienen ingebouwd te worden teneinde elk mogelijk misbruik inzake de tijdelijke arbeid of de uitzendarbeid te vermijden. Deze waarborgen moeten er toe strekken dat aan de uitzendkrachten een volwaardige bescherming wordt verleend, dat de vaste arbeiders worden beschermd tegen een eventuele deloyale concurrentie vanwege de uitzendkrachten en dat een rationale organisatie van de arbeidsmarkt verzekerd wordt.

Deze leden zijn o.a. van oordeel dat aan de uitzendkrachten dezelfde lonen, vergoedingen en voordelen dienen toegekend te worden als aan de regelmatige werknemers van de gebruiker.

b. Rol van de R.V.A.

De leden die de werkgeversorganisaties, het A.C.V. en de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen zijn het er over eens dat, naast het uitwerken van een statuut voor de uitzendkrachten en de uitzendbureaus, de R.V.A. een bepaalde rol dient te spelen in verband met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor de ondernemingen die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen.

De leden die het A.C.V. vertegenwoordigen zijn van mening dat de bemiddelingsopdracht tussen de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeidskrachten in principe door een overheidsdienst moet worden verricht.

Daarom zijn deze leden van oordeel dat bij het einde van de looptijd van de tijdelijke wet zal moeten onderzocht worden of een overheidsdienst met aangepaste structuren in staat is deze opdracht op zich te nemen.

De leden die de werkgeversorganisaties en de A.C.L.V.B. vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de R.V.A. een complementaire positie tegenover de uitzendbureaus dient in te nemen.

Zij menen dat een geleidelijke afschaffing van de uitzendbureaus ten gunste van de R.V.A. niet strookt met de oriënteringen van de regeringsverklaring en evenmin met de geest van het advies nr 364. Deze afschaffing beoogt de instelling van een openbaar monopolie op het stuk van uitzendarbeid en de afschaffing op termijn van het privé-initiatief in deze sector.

Welnu, de regeringsverklaring heeft het over de complementaire rol die voor de R.V.A. terzake is weggelegd; zij beoogt niet de instelling van een monopoliepositie.

Deze leden menen dat men een onderscheid dient te maken tussen de werknemers die zich groeppen voelen tot uitzendarbeid en die in dienst willen treden van een onderneming voor uitzendarbeid en de werknemers op zoek naar een tijdelijke plaatsing. De rol die de R.V.A. voor deze laatsten kan vervullen ligt voor de hand. De werkgevers die wensen werknemers aan te werven voor een bepaalde duur zouden terecht moeten kunnen bij de plaatsingsdiensten van de R.V.A.

In dit verband wijzen zij er op dat de R.V.A. moet gewapend worden om zijn bemiddelingsopdrachten zo goed mogelijk te vervullen. Het kan echter niet betwijfeld worden dat uitzendarbeid, in de eigenlijke zin van het woord, geen arbeidsbemiddeling is.

2. Standpunten van het A.B.V.V.

a. Standpunt in verband met de uitzendarbeid en de uitzendbureaus.

i) De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen menen dat indien de uitzendarbeid aan een behoefte van onze huidige maatschappij beantwoordt, hij toch volledig in strijd is met de huidige tendenzen van het arbeidskontraat, inzonderheid de tendens om aan de betrekking een grotere stabiliteit en zekerheid te verlenen.

La convention du travail no 96 de l'Organisation internationale du Travail concernant les bureaux de placement payant qui fut ratifiée par la loi du 3 mars 1958 n'est dès lors pas d'application aux entreprises de travail intérimaire puisqu'elles n'effectuent pas une activité de placement. Cette position est partagée dans le contexte C.E.E. par les législateurs allemand, français, néerlandais et danois qui ont réglementé le travail intérimaire en toute indépendance vis-à-vis de la convention du travail no 96 qu'ils avaient signée. On trouve également cette distinction en Grande-Bretagne, laquelle n'a pas encore ratifié la convention du travail.

Enfin, ils pensent que cette position n'est pas justifiée d'un point de vue exclusivement juridique mais qu'elle s'impose aussi et surtout en vue de la protection sociale de l'intérimaire comme le législateur français l'a souligné.

Les membres représentant la C.G.S.L.B. soulignent également l'utilité du travail intérimaire. Ils se prononcent également en faveur d'une solution réaliste dans le sens de l'avis no 364. Ils estiment cependant qu'il faudrait prévoir des garanties pour que ni la position des travailleurs permanents, ni la politique globale de l'emploi, ni la mission des services officiels de placement ne soient compromises. Ils soulignent également la nécessité d'un contrôle efficace des entreprises de travail intérimaire. Ils demandent, en outre, que les abus des entreprises de travail intérimaire soient sévèrement réprimés.

Bien que les membres représentant la C.S.C. souscrivent aux lignes de force de l'avis no 364, ils insistent cependant pour qu'une série de garanties soient prévues dans le statut légal afin d'éviter tout abus possible en matière de travail temporaire ou intérimaire. Ces garanties doivent avoir pour objectif de donner une protection complète aux travailleurs intérimaires, de protéger les travailleurs permanents contre une éventuelle concurrence déloyale de la part des travailleurs intérimaires et d'assurer une organisation rationnelle du marché du travail.

Ces membres estiment entre autres, que le travailleur intérimaire doit bénéficier des mêmes salaires, indemnités et avantages que les travailleurs permanents de l'utilisateur.

b. Le rôle de l'O.N.E.M.

Les membres représentant les organisations d'employeurs, la C.S.C. et la C.G.S.L.B. estiment qu'outre l'élaboration d'un statut en faveur des travailleurs intérimaires et des entreprises de travail intérimaire, l'O.N.E.M. doit se voir accorder un rôle en ce qui concerne la mise de travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaire en main-d'œuvre.

Les membres représentant la C.S.C. sont d'avis que la mission d'intermédiaire entre la demande et l'offre de travailleurs temporaires doit être remplie en principe par un service public.

C'est pour ces raisons que ces membres estiment qu'à la fin de la période de la loi temporaire, il faudrait examiner si un service public avec des structures adaptées est capable de remplir cette mission.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ainsi que la C.G.S.L.B. estiment que l'O.N.E.M. doit prendre une position complémentaire par rapport aux entreprises de travail intérimaire.

Ils estiment qu'une suppression progressive des entreprises de travail intérimaire en faveur de l'O.N.E.M. est contraire aux orientations de la déclaration gouvernementale et à l'esprit de l'avis no 364. Cette suppression vise à l'institution d'un monopole public sur le plan du travail intérimaire et à la suppression à échéance de l'initiative privée dans ce secteur.

Or, la déclaration gouvernementale met en exergue le rôle complémentaire dévolu à l'O.N.E.M.; elle ne vise pas à l'instauration d'une position monopolistique.

Ces membres estiment qu'une distinction judicieuse doit être opérée entre les travailleurs à vocation d'intérimaire, désireux de se mettre au service d'une entreprise de travail intérimaire et les travailleurs en quête d'un placement temporaire. Nul n'entend contester le rôle de l'O.N.E.M. à l'égard de ces derniers. Les chefs d'entreprise cherchant à engager des travailleurs pour une durée limitée, devraient être dépannés par les services de placement de l'O.N.E.M.

Ils soulignent qu'il faut renforcer les possibilités de l'O.N.E.M. en matière de placement. Il est cependant évident que le travail intérimaire, au sens propre, ne constitue pas du placement.

2. Points de vues de la F.G.T.B.

a. Point de vue concernant le travail intérimaire et les entreprises de travail intérimaire.

i) Les membres représentant la F.G.T.B. estiment que, si le travail intérimaire répond à un besoin de la société contemporaine, il est en opposition flagrante avec les tendances actuelles du contrat de travail, spécialement la tendance à la stabilité de l'emploi et à la sécurité de l'emploi.

Zij doen opmerken dat de uitzendarheid, in tegenstelling met deze trend, de loontrekkenden in een zone van "infra-arbeidskontraat" opsluit waardoor zij verstoken blijven van een ganze reeks voordelen die aan de werknemers in vast dienstverband worden verleend (zoals vergoedingen bij afdanking, beroepsopleiding, vertegenwoordiging van het personeel, enz...).

Deze leden menen dat de uitzendkrachten noch individualistische noch onstabiele werknemers zijn die zich aan de zelfkant van de wereld van de werknemers zouden bevinden. Zij zijn van oordeel dat het hier in de meeste gevallen om werknemers gaat die die uitzendarheid als een voorlopige toevlucht beschouwen in afwachting dat zij iets beters vinden, t. t. z. een vaste betrekking.

ii) Voorts menen de leden die het A. B. V. V. vertegenwoordigen dat de sector van de uitzendarheid zodanig is geëvolueerd dat het geen zin meer heeft zich nu aan te sluiten bij maatregelen die in 1971 werden uitgewerkt. Het groot aantal uitzendbureaus, de misbruiken zowel inzake arbeidswetgeving als op het vlak van de sociale zekerheid die door deze bureaus worden bedreven vereisen een volledig nieuw onderzoek van de problemen terzake.

Deze leden verwerpen in blok de krachtlijnen van het advies n° 364 dat ingevolge de advies-aanvraag van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid dd. 12 oktober 1970 werd uitgewerkt.

Tenslotte wijzen zij erop dat diverse permanente gewestelijke subcomités voor de tewerkstelling die in toepassing van de Nationale Tewerkstellingskonferentie van 3 april 1973 werden opgericht gevraagd hebben dat de plaatsing van uitzendkrachten voortaan aan de R. V. A. wordt toevertrouwd.

iii) De leden die het A. B. V. V. vertegenwoordigen zijn verder van oordeel :

- dat de arbeidsbemiddeling zowel in tijdelijk als in vast dienstverband in de eerste plaats deel uitmaakt van het tewerkstellingsbeleid dat onder de bevoegdheid valt van de overheidsdiensten waarbij laatstgenoemden gratis voor deze bemiddeling instaan en tevens over de nodige middelen inzake informatie, beroepsopleiding en -selectie beschikken;

- dat elke werknemer op eenzelfde manier tegen alle misbruiken moet worden beschermd en dat aan alle werknemers, zonder enig onderscheid een arbeidsbemiddeling door overheidsdiensten moet worden gewaarborgd, dat deze waarborg, met name de gratis arbeidsbemiddeling en het uitschakelen van elke, met name juridische band, ten overstaan van degene die de arbeidsbemiddeling verricht, bepaald is in de internationale arbeidsovereenkomst n° 96;

- dat het verstrekken van werknemers door tussenpersonen die winstogmerken nastreven de taak van het plaatsen van werknemers die aan de overheidsdiensten toekomt en bijgevolg ook het tewerkstellingsbeleid in het gedrang brengt, dat deze activiteit bovendien een inbreuk betekent op het fundamenteel principe dat de arbeid geen koopwaar is en tevens de juridische en economische afhankelijkheid van de werknemer ten overstaan van de tussenpersoon die hem plaatst heeft op een willekeurige wijze vastlegt.

Deze leden menen bijgevolg dat de winstgevendende bezigheid die erin bestaat de werknemers ter beschikking te stellen van een gebruiker-werkgever een activiteit van arbeidsbemiddeling tegen betaling is en dat de agentschappen voor uitzendarheid bijgevolg als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling moeten worden beschouwd waarvan de activiteiten principieel steeds moeten worden verboden.

Dat is des te meer evident daar de onderneming voor uitzendarheid niet de echte werkgever van de uitzendkracht is. Inderdaad :

- alleen de gebruiker oefent gezag uit bij de uitoefening van de arbeid;

- de gebruiker staat in voor de bezoldiging van de uitzendkracht en de patronale bijdragen sociale zekerheid, die vervat zitten in de prijs die door de onderneming voor uitzendarheid wordt aangerekend;

- het is de gebruiker die de duur bepaalt van de taak die de uitzendkracht in zijn onderneming dient te verrichten; hij is het bijgevolg die de duur bepaalt van het kontraat dat de uitzendkracht aan de onderneming voor uitzendarheid bindt.

Het is vals te beweren dat het tussen gebruiker en uitzendkracht op geen enkel ogenblik tot een onderlinge overeenstemming komt. Integendeel, voordat het werk wordt aangevat moet er tussen hen een akkoord bestaan over de voorwaarden waarin het werk moet worden uitgeoefend.

De jurisprudentie waarvan soms wordt gewag gemaakt, slaat inzonderheid op een toepassingsgeval van de wetgeving inzake arbeidsongevallen (arrest van 7 januari 1965) en de verplichting om de patronale bijdragen sociale zekerheid te betalen (arrest van 6 juni 1968). Ingevolge de diverse aanpassingen aan deze wetgevingen is deze rechtspraak evenwel volledig voorbijgestreefd.

iv) De leden die het A. B. V. V. vertegenwoordigen verzetten zich bovendien tegen het in het leven roepen van contractuele verhoudingen tussen de uitzendkracht en de onderneming voor uitzendarheid

Ils font remarquer que le travail intérimaire, à l'inverse de ce mouvement, maintient les salariés dans une zone qu'on pourrait appeler "d'infra-contrat de travail" qui leur refuse toute une série d'avantages accordés aux travailleurs permanents (indemnités attachées au licenciement, formation professionnelle, représentation du personnel, etc...).

Ces membres estiment que les travailleurs intérimaires ne sont ni des individualistes, ni des instables qui se situent en marge du monde des travailleurs. Ils estiment qu'il s'agit le plus souvent de travailleurs qui recherchent dans le travail intérimaire un refuge précaire, en attendant mieux, c'est-à-dire un emploi stable.

ii) Les membres représentant la F. G. T. B. estiment que l'évolution dans le secteur du travail intérimaire a été telle qu'il est inutile aujourd'hui de se rallier à des mesures élaborées au cours de l'année 1971. La multiplication des bureaux d'intérim, les abus commis par ceux-ci tant sur le plan de la législation du travail que dans le domaine de la sécurité sociale, imposent un réexamen de l'ensemble des problèmes.

Ces membres rejettent en bloc les lignes de force de l'avis n° 364 élaboré suite à une demande d'avis du Ministre de l'Emploi et du Travail du 12 octobre 1970.

Enfin, ils font observer que différents comités permanents subrégionaux de l'emploi, constitués à la suite de la Conférence nationale de l'Emploi du 3 avril 1973, insistent pour que le placement des travailleurs intérimaires appartienne désormais à l'O. N. E. M.

iii) Les membres représentant la F. G. T. B. estiment :

- que le placement des travailleurs, que ce soit à titre temporaire ou permanent relève essentiellement de la politique de l'emploi qui est du ressort des pouvoirs publics, ceux-ci assumant le placement gratuit des travailleurs et disposant des moyens d'information, de formation et de sélection professionnelles nécessaires;

- qu'il s'impose de protéger de manière égale tous les travailleurs contre les abus et d'assurer à tous les travailleurs sans distinction, les garanties du placement par les pouvoirs publics, que ces garanties sont consacrées par la convention internationale du travail n° 96 à savoir la gratuité du placement et l'absence de dépendance notament juridique vis-à-vis du placeur;

- que la fourniture des travailleurs par des intermédiaires à des fins lucratives compromet la mission de placement des travailleurs dévolue aux services publics de l'emploi et par voie de conséquence la politique de l'emploi; que de plus, cette activité porte atteinte au principe fondamental que le travail n'est pas une marchandise et consacre arbitrairement la dépendance juridique et économique du travailleur à l'égard de l'intermédiaire qui l'a placé.

Ces membres estiment que, par conséquent, l'activité lucrative qui consiste à mettre les travailleurs à la disposition d'un utilisateur-employeur est une activité de placement payant, qu'il convient donc de considérer les agences de travail intérimaire comme des bureaux de placement payant dont l'activité ne peut qu'être, en son principe, interdite.

Ceci paraît d'autant plus évident que l'entreprise de travail intérimaire n'est pas le véritable employeur de l'intérimaire. En effet :

- l'utilisateur exerce sans partage l'autorité dans l'exécution du travail;

- l'utilisateur supporte la charge financière de la rémunération de l'intérimaire et des cotisations de sécurité sociale patronales, qui sont comprises dans le prix facturé par l'entreprise de travail intérimaire;

- c'est l'utilisateur qui détermine la durée de la mission à accomplir par l'intérimaire dans son entreprise et de ce fait la durée du contrat qui lie l'intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire.

Il est faux de soutenir qu'il ne s'opère, à aucun moment, un concours de consentements entre l'utilisateur et l'intérimaire. Bien au contraire, avant l'exécution du travail, il y a nécessairement un accord entre eux sur les conditions dans lesquelles le travail doit s'accomplir.

Quant à la jurisprudence dont on fait parfois état, elle concerne plus spécialement un cas d'application de la législation en matière d'accidents du travail (arrêt du 7 janvier 1965) et d'obligations de payer les cotisations patronales de sécurité sociale (arrêt du 6 juin 1968). Depuis les adaptations subséquentes de ces législations, cette jurisprudence est totalement dépassée.

iv) De plus, les membres représentant la F. G. T. B. s'opposent à la création de relations contractuelles entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire en raison de l'incohérence que

wegens de incoherentie die daardoor op het vlak van het sociaal recht ontstaat. Deze onsamenhangigheid is een gevolg van het feit dat twee arbeidswetgevingen met elkaar worden vermengd, t.z. de wetgeving die van toepassing is in de onderneming van uitzendarbeid (arbeids- of bediendencontract) en de andere inzake arbeidsreglementering, van toepassing op de plaats waar de arbeid wordt uitgeoefend.

Indien men een dergelijke opvatting volgt dan is de uitzendkracht de loontrekkende van een werkgever voor wie hij geen enkel werk verricht heeft maar die hem alleen plaatst en betaalt; hij die de activiteiten van de uitzendkracht effectief leidt is niet de werkgever van de uitzendkracht, hij kan het patronaal gezag hoogstens per delegatie uitoefenen.

In het advies n° 364 komt de overeenkomst voor tijdelijke arbeid naar voor als het uitvloeisel van een commerciële *verhouding* tussen de uitzendonderneming en de gebruiker-ondernemer.

In feite is de overeenkomst tussen de gebruiker en de uitzendonderneming de hoofdzaak, de arbeidsovereenkomst bijzaak.

Deze leden menen bijgevolg dat de enige arbeidsovereenkomst op het niveau van de loontrekkende en de gebruiker ligt; dit vermijdt het vermengen van twee wetgevingen en laat toe het stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen integraal toe te passen want het juridische statuut van de uitzendkrachten wordt niet losgekoppeld van dit van de werknemers in vast dienstverband.

b. Standpunt in verband met de rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De leden van het A.B.V.V. menen dus dat het ter beschikking stellen van werknemers tot de activiteiten van arbeidsbemiddeling behoort waarvan het monopolie aan de overheidsdiensten voor tewerkstelling moet toebehoren; afwijkingen op dit principe kunnen alleen bij wijze van uitzondering en ten voorlopige titel worden aanvaard. Elke andere oplossing zou in de praktijk leiden tot het afkomen van de tewerkstelling. Dit zou ongewijfeld in de kaart spelen van de ondernemingen voor uitzendarbeid maar nadelig uitvallen voor de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling die de ondernemingen alleen werkzoekenden zouden kunnen aanbieden die als moeilijk te plaatsen worden beschouwd.

Deze leden zijn zich echter bewust van de noden van het ogenblik. Zolang als de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling de plaatsing van bepaalde categorieën werknemers niet volledig kan verzekeren, kunnen zij aanvaarden dat afwijkingen op het verbod van plaatsing worden verleend maar dan binnen de voorwaarden bepaald door de internationale arbeidsovereenkomst n° 96 die door de wet van 3 maart 1958 werd goedgekeurd.

In de huidige omstandigheden lijken deze afwijkingen gerechtvaardigd voor de plaatsing van uitzendkrachten en van schouwspelartiesten.

De toepassing van deze principes moet de overheidsdiensten voor tewerkstelling in staat stellen aan alle eisen van hun taak het hoofd te bieden. Bijgevolg moet aan de R.V.A., overeenkomstig de resoluties van de Nationale Tewerkstellingsconferentie van 3 april 1973 en ingevolge de bepalingen van onderhavig ontwerp de mogelijkheden worden gegeven om alle categorieën van werknemers op doelmatige wijze te plaatsen en gespecialiseerde diensten te organiseren die op een degelijke wijze aan de eisen van bepaalde vormen van tijdelijke arbeid kunnen tegemoetkomen.

De Raad stelt vast dat de uitzendarbeid deel uitmaakt van het probleem van de tijdelijke arbeid die theoretisch drie vormen kan aannemen, met name een overeenkomst gesloten met een uitzendbureau of een overeenkomst rechtstreeks of door tussenkomst van de R.V.A. gesloten tussen een werknemer en een werkgever om aan een tijdelijke behoefte aan arbeidskrachten te voldoen.

DEEL II.

Voorstellen van de Raad betreffende de reglementering van de tijdelijke arbeid en van het statuut van de uitzendbureaus.

HOOFDSTUK I.

OMSCHRIJVING VAN DE TIJDELIJKE ARBEID.

A. — Begrip tijdelijke arbeid.

De Raad is van oordeel dat de tijdelijke arbeid moet omschreven worden als een activiteit, uitgeoefend door een werknemer die speciaal wordt aangeworven op grond van een arbeidsovereenkomst, ten einde het hoofd te bieden aan bepaalde behoeften aan arbeidskrachten waaraan de ondernemingen over het algemeen onverwacht het hoofd moeten bieden.

Dat begrip « behoeften » moet worden verduidelijkt.

cela entraîne sur le plan du droit social. Cette incohérence résulte de la superposition de deux législations du travail, l'une applicable au sein de l'entreprise de travail temporaire (contrat de travail ou d'emploi), l'autre relative à la réglementation du travail applicable au lieu d'exécution du travail.

Si l'on suit une telle conception, le travailleur intérimaire est le salarié d'un employeur pour lequel il ne fournit aucun travail, mais qui se contente de le placer et de le payer; et celui qui dirige effectivement son activité n'est pas son employeur et peut, tout au plus, exercer sur lui l'autorité patronale par délégation.

Dans l'avis n° 364, le contrat de travail temporaire apparaît donc comme la suite d'une *relation commerciale* entre l'entreprise intérimaire et l'entrepreneur utilisateur.

En fait, la convention entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire est le *principal* et le contrat de travail l'*accessoire*.

Dès lors, ces membres estiment que le seul contrat de travail se situe au niveau du salarié et de l'utilisateur, ce qui évite les superpositions de législations et permet l'application intégrale du système des relations collectives de travail, le statut juridique des travailleurs intérimaires n'étant pas dissocié de celui des travailleurs permanents. »

b. Point de vue concernant le rôle de l'O. N. E. M.

Les membres de la F.G.T.B. estiment donc que la mise à la disposition de travailleurs relève des activités de placement dont le monopole doit appartenir aux services publics de l'emploi; des dérogations à ce principe ne peuvent être admises qu'à titre provisoire et exceptionnel. Toute autre voie aboutit dans la réalité à l'écrémage du marché de l'emploi au profit des entreprises de travail temporaire mais au détriment des services publics de placement qui n'ont plus à offrir aux entreprises que des demandeurs d'emploi considérés comme difficiles à placer.

Toutefois, ces membres, conscients des nécessités actuelles, peuvent admettre qu'aussi longtemps que le service public de placement ne peut assurer complètement le placement de certaines catégories de travailleurs, des dérogations à l'interdiction du placement payant peuvent être accordées dans les conditions fixées par la convention internationale du travail n° 96, approuvée par la loi du 3 mars 1958.

Dans les circonstances actuelles, ces dérogations paraissent justifiées en ce qui concerne le placement d'intérimaires et d'artistes de spectacle.

La mise en œuvre de ces principes doit permettre aux services publics de l'emploi de faire pleinement face à toutes les exigences de leur mission. Aussi, conformément aux résolutions de la Conférence nationale de l'Emploi du 3 avril 1973 et complémentarément aux dispositions du présent projet, il convient de mettre l'Office national de l'Emploi en mesure d'assurer efficacement le placement de toutes les catégories de travailleurs et d'organiser des services spécialisés qui puissent répondre avec efficacité aux exigences de certaines formes de travail temporaire.

Le Conseil constate que le travail intérimaire se situe dans le cadre du problème du travail temporaire, celui-ci pouvant théoriquement être envisagé sous trois formes, à savoir, un contrat conclu avec une entreprise de travail intérimaire ou un contrat conclu directement ou à l'intervention de l'O.N.E.M. entre un travailleur et un employeur pour répondre à des besoins temporaires de main-d'œuvre.

II^e PARTIE.

Propositions du Conseil concernant la réglementation du travail temporaire et le statut des bureaux intérimaires.

CHAPITRE I.

DEFINITION DU TRAVAIL TEMPORAIRE.

A. — Notion du travail temporaire.

Le Conseil estime que le travail temporaire doit se définir comme étant l'activité effectuée par un travailleur spécialement engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail aux fins de faire face à certains besoins de main-d'œuvre qui sont généralement imprévus, rencontrés par les entreprises.

Cette notion de « besoins » doit être elle-même précisée.

**B. — Welke activiteiten
kunnen als tijdelijke arbeid worden beschouwd.**

De Raad is van oordeel dat de tijdelijke arbeid is, en niets anders zijn kan, dan de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor bedienden of voor werklieden wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of voor het uitvoeren van een uitzonderlijk werk.

1. Onder vervanging van een vaste werknemer verstaat men :

- a) de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd geschorst, behoudens in geval van werkgebrek wegens economische oorzaken en weersomstandigheden;
- b) de tijdelijke vervanging van een werknemer die van zijn werk afwezig is op grond van artikel 19^{quater} van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst voor werklieden of van artikel 17 van de geordende wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden;
- c) de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, behalve bij ontslag met opzeggings termijn. De duur van de overeenkomst met het oog op een dergelijke vervanging mag een periode van drie maanden niet overschrijden.

De Raad met uitzondering van het A.B.V.V. wenst evenwel dit punt c) aan te vullen als volgt :

« De door de Koning aangeduide ambtenaar kan op dit lid afwijkingen toestaan of verlengingen verlenen, na voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging van de gebruiker die op tijdelijke arbeiders beroep doet of, bij ontstentenis van de syndicale afvaardiging, van de in het paritair comité van deze gebruikers vertegenwoordigde vakverenigingen. De totale duur van de verlengingen mag drie maanden niet overschrijden. »

2. Onder buitengewone vermeerdering van werk wordt verstaan het werk in de zin van artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De Raad stelt evenwel voor, dit punt 2 aan te vullen als volgt :

« En binnen de perken, bepaald in de machtiging van de door de Koning aangewezen ambtenaren. Deze machtiging wordt slechts verleend na akkoord tussen de persoon die beroep doet op tijdelijke arbeiders en de syndicale afvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis, van syndicale afvaardiging, van de in het bevoegd paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen.

De duur van de binnen het bestek van dit lid gesloten overeenkomst mag 650 uren per jaar niet overschrijden. »

3. Wat het begrip « uitzonderlijke werkzaamheden » betreft is de Raad van oordeel dat deze werkzaamheden door de Koning moeten bepaald worden, op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer de aangelegenheid behoort tot de bevoegdheid van verscheidene paritaire comités, van de Nationale Arbeidsraad.

Hij is bovendien van oordeel dat die werkzaamheden een tijdsduur van drie maanden niet mogen overschrijden.

HOOFDSTUK II.

**BEPALINGEN DIE AFWIJKEN VAN DE WETTEN
OP DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN DIE BETREKKING
HEBBEN OP DE TIJDELIJKE ARBEID.**

A. — Aard van de overeenkomst.

Zoals hierboven wordt gesteld, is de Raad eenparig van oordeel dat de tijdelijke arbeid moet gebeuren op grond van een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

Daar het om tijdelijke arbeid gaat, zal de overeenkomst trouwens een overeenkomst zijn voor bepaalde duur, of een overeenkomst voor een bepaald werk, of een vervangingsovereenkomst (1); dat sluit in dat de overeenkomst voor elke werknemer en voor elke aanwerving schriftelijk moet worden gesteld.

Gelet op de aard van de overeenkomst, onderstreept de Raad dat de verplichtingen van de partijen in beginsel beheerst worden door de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden of van de geordende wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden, en door de wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereen-

(1) De vervangingsovereenkomst heeft zowel betrekking op de bedienden als op de arbeiders, hoewel de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst niet voorziet in deze vorm van overeenkomst voor de arbeiders.

**B. — Recensement des activités
pouvant être considérées comme travail temporaire.**

Le Conseil est d'avis que le travail temporaire est et ne peut être que l'activité exercée dans les liens d'un contrat d'emploi ou de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou à l'exécution d'un travail exceptionnel.

1. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

- a) le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat de louage de travail est suspendue sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques et en cas d'intempéries;
- b) le remplacement temporaire d'un travailleur qui s'absente de son travail en vertu de l'article 19^{quater} de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou de l'article 17 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi;

c) le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de louage de travail a pris fin, sauf en cas de congé avec préavis. La durée du contrat conclu en vue d'un tel remplacement ne peut être supérieure à 3 mois.

Le Conseil, à l'exception de la F.G.T.B., voudrait toutefois que ce point c) soit complété comme suit :

« Le fonctionnaire désigné par le Roi peut accorder des dérogations à cet alinéa ou accorder des prolongations après accord préalable de la délégation syndicale de l'utilisateur qui fait appel à de la main-d'œuvre temporaire ou à défaut de celle-ci, des organisations syndicales représentées dans la Commission paritaire de cet utilisateur. La durée totale de ces prolongations ne peut pas excéder les 3 mois. »

2. Par surcroît extraordinaire de travail, on entend le travail au sens de l'article 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le Conseil propose toutefois que ce point 2 soit complété par :

« Et dans les limites fixées par une autorisation donnée par les fonctionnaires désignés par le Roi. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre celui qui fait appel à la main-d'œuvre temporaire et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente.

La durée du contrat conclu dans le cadre de cet alinéa ne peut pas dépasser 650 heures par an. »

3. En ce qui concerne les travaux exceptionnels, le Conseil est d'avis que ces travaux doivent être déterminés par le Roi sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du Travail, lorsque la question est de la compétence de diverses commissions paritaires.

Il estime en outre, que ces travaux ne pourraient excéder une durée de trois mois.

CHAPITRE II.

**DISPOSITIONS DEROGATOIRES AUX LOIS
SUR LES CONTRATS DE LOUAGE DE TRAVAIL
RELATIVES AU TRAVAIL TEMPORAIRE.**

A. — Nature du contrat.

Le Conseil, comme il a été relevé ci-dessus, est unanime à considérer que le travail temporaire doit être régi par un contrat de travail ou d'emploi.

S'agissant de travail temporaire, le contrat sera d'ailleurs soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat pour une entreprise déterminée, soit un contrat de remplacement (1); ce qui implique qu'il devra être rédigé par écrit, pour chaque travailleur et pour chaque engagement.

Étant donné la nature du contrat, le Conseil souligne que les obligations des parties sont en principe régies par les dispositions de la loi sur le contrat de travail ou des lois coordonnées sur le contrat d'emploi et par les lois, arrêtés et conventions collectives applicables aux travailleurs liés par un contrat de louage de travail; c'est le cas

(1) Le contrat de remplacement vise aussi bien les employés que les ouvriers bien que la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ne prévoit pas cette forme de contrat pour les ouvriers.

komsten die van toepassing zijn op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst; dit is o.m. het geval voor de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten nrs 12 en 13 betreffende het gewaarborgd maandloon.

B. — Personen die de hoedanigheid van werkgever hebben.

De Raad is van oordeel dat de persoon die nood heeft aan tijdelijk personeel, als werkgever een overeenkomst voor tijdelijke arbeid kan sluiten, ongeacht of deze overeenkomst rechtstreeks wordt gesloten tussen die persoon en een werknemer of door tussenkomst van de R. V. A.

De Raad bleef evenwel verdeeld omtrent de andere personen die de hoedanigheid van werkgever hebben wanneer een overeenkomst van tijdelijke arbeid wordt gesloten.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. is de mening toegedaan dat een uitzendbureau eveneens als werkgever een overeenkomst voor tijdelijke arbeid kan sluiten.

Deze stelling werd overigens bevestigd door de arresten van 7 januari 1965 en 6 juni 1968 van het Hof van Cassatie.

Volgens het A. B. V. V. kan het uitzendbureau een dergelijk contract niet sluiten.

Verwijzend naar haar beginselverklaring is deze organisatie inderdaad van oordeel dat de activiteit van de uitzendbureaus als een activiteit van arbeidsbemiddeling moet worden beschouwd daar deze bureaus er zich toe bepalen een uitzendkracht in verbinding te stellen met een effectieve werkgever, met name de gebruiker.

C. — Afwijkingen op de regels van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en voor bedienden.

De wijzigingen die de Raad wenst aangebracht te zien aan de gewone regels van de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en voor bedienden om aan deze vereisten te beantwoorden zijn de volgende:

1. Opeenvolgende overeenkomsten.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V., is de mening toegedaan dat, gezien de specifieke aard van de tijdelijke arbeid, opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur of overeenkomsten voor bepaald werk mogen worden gesloten, hetzij voor verschillende gebruikers, hetzij voor dezelfde gebruiker, voor een andere opdracht.

In dit verband is tevens de vraag gerezen naar het opnemen van proefbedingen in deze onderscheidene overeenkomsten. Weliswaar blijft de mogelijkheid open gebruik te maken van de klassieke proefbedingen voorzien in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden. In een aantal gevallen zal dit echter onmogelijk zijn gezien de beperkte duur van de opdracht — de werknemer zou dan bestendig op proef zijn — of gezien de aard van de opdracht die een vlugge aanpassing en integratie vergt. Om aan deze moeilijkheid te verhelpen, heeft de Raad, met uitzondering van het A. B. V. V., voorgesteld dat de mogelijkheid zou voorzien worden de tijdelijke overeenkomst die partijen op het oog hebben te laten voorafgaan door een overeenkomst van zeer beperkte duur — maximum drie dagen. Deze korte tijdsperiode moet partijen in staat stellen, te oordelen over de definitieve aanvaarding of verwerping van de opdracht.

Deze maatregel mag niet gecumuleerd worden met een proefbeding. Van zijn kant is het A. B. V. V. van oordeel dat, overeenkomstig haar principieel houding, er geen reden toe bestaat af te wijken van de gewone regels van de arbeids- of de bediendenovereenkomst.

2. Ogenblik waarop de overeenkomst schriftelijk moet worden opgemaakt.

Benevens de particuliere beschikkingen die voor de uitzendbureaus zijn voorzien (zie infra) stelt de Raad met uitzondering van het A. B. V. V., gelet op de particulariteit van de tijdelijke arbeid voor, dat het geschrift zal worden opgemaakt binnen de twee werkdagen, te rekenen vanaf het begin van de tewerkstelling bij de persoon die op tijdelijk personeel beroep doet.

Overeenkomstig haar beginselverklaring is het A. B. V. V. van oordeel dat, conform de gewone regels inzake de arbeidsovereenkomsten, het geschrift moet worden opgemaakt uiterlijk op het ogenblik dat de werknemer in dienst treedt.

3. Beloning.

De Raad is van oordeel dat de beloning van de tijdelijke arbeiders niet lager mag zijn dan die waarop zij zouden recht hebben indien zij in dezelfde voorwaarden als vaste werknemers zouden aangeworven zijn in de onderneming die beroep doet op tijdelijk personeel.

notamment pour les conventions collectives de travail nrs 12 et 13 conclues au sein du Conseil national du Travail en matière de salaire mensuel garanti.

B. — Personnes ayant la qualité d'employeur.

Le Conseil est d'avis que, la personne qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire, peut conclure, en tant qu'employeur, un contrat temporaire, que ce contrat soit passé directement entre elle et le travailleur ou à l'intervention de l'O. N. E. .M.

Le Conseil diverge toutefois quant aux autres personnes qui sont susceptibles d'avoir la qualité d'employeur lorsqu'un contrat est conclu pour un travail temporaire.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., estime qu'une entreprise de travail intérimaire peut conclure également en tant qu'employeur un contrat de travail temporaire.

Cette thèse a d'ailleurs été confirmée par des arrêts des 7 janvier 1965 et 6 juin 1968 de la Cour de Cassation.

Pour la F. G. T. B., l'entreprise de travail intérimaire ne peut conclure un tel contrat.

Etant donné sa déclaration de principe, cette organisation considère en effet que l'activité des bureaux intérimaires constitue une activité de placement, ces bureaux se contentant de mettre en rapport un travailleur intérimaire et un employeur effectif, à savoir l'utilisateur.

C. — Dérogations aux règles du contrat de travail ou d'emploi.

Les modifications que le Conseil souhaite voir introduire aux règles habituelles du contrat de travail ou d'emploi pour répondre à ces nécessités sont les suivantes:

1. Contrats successifs.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., est d'avis, vu la nature spécifique du travail temporaire, que des contrats successifs pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée peuvent être conclus, soit pour différents utilisateurs soit pour le même utilisateur, mais pour une autre mission.

En rapport avec ce qui précède, s'est également posée la question de l'inclusion de clauses d'essai dans ces différents contrats. Il est vrai que la possibilité reste ouverte de faire usage des clauses d'essai classiques prévues dans la législation sur les contrats de travail ou d'emploi. Dans un grand nombre de cas, ceci sera toutefois impossible vu la durée limitée de la mission — le travailleur serait alors constamment à l'essai — ou vu la nature de la mission qui exige une adaptation et une intégration rapides. Pour remédier à cette difficulté, le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., a proposé que la possibilité soit prévue de faire précéder par un contrat de durée très limitée — au maximum 3 jours —, le contrat temporaire que les parties ont en vue. Ce court espace de temps doit permettre aux parties de juger de l'acceptation définitive ou du rejet définitif de la mission.

Cette mesure ne peut être cumulée avec une clause d'essai.

La F. G. T. B. de son côté, estime conformément à sa position de principe qu'il n'y a pas lieu de déroger aux règles habituelles du contrat de travail ou d'emploi.

2. Moment de la rédaction du contrat.

Outre les dispositions spécifiques prévues pour les bureaux intérimaires (cf. infra), le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., propose, compte tenu de la particularité du travail temporaire, que l'écrit soit rédigé dans les deux jours ouvrables, à compter du début de la mise au travail chez la personne ayant un besoin de main-d'œuvre temporaire.

Etant donné sa déclaration de principe, la F. G. T. B. estime que conformément aux règles habituelles en matière de contrats de louage de travail, l'écrit doit être rédigé aussitôt que le travailleur entre en service.

3. Rémunération.

Le Conseil considère que la rémunération du travailleur temporaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent au sein de l'entreprise qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire.

Daar de Raad, conform de adviesaanvraag van de Minister, een onderzoek moet wijden eensdeels aan « de maatregelen die moeten worden getroffen om een wettelijk statuut van de uitzendbureaus te bepalen » en anderdeels aan het probleem van « de organisatie door de R. V. A. van een dienst die ermee belast zal zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen » heeft hij in het bijzonder een bespreking gewijd aan de kwestie van de overeenkomst voor tijdelijke arbeid, die wordt gesloten tussen een uitzendbureau en een werknemer, die ter beschikking van een gebruiker wordt gesteld evenals van de overeenkomst voor tijdelijke arbeid die door tussenkomst van de R. V. A. wordt gesloten.

* * *

HOOFDSTUK III.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID.

A. — Algemene opmerking.

De Raad met uitzondering van het A. B. V. V. aanvaardt onder bepaalde voorwaarden de geoorlooftheid van een overeenkomst waarbij een werknemer wordt aangeworven om ter beschikking van een gebruiker te worden gesteld.

Het A. B. V. V. daarentegen verwierpt de geoorlooftheid, daar het het bestaan van de uitzendbureaus enkel aanvaardt als bureaus voor arbeidsbemiddeling.

B. — Aard van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Wanneer een werknemer door een uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker wordt gesteld, is de Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. van oordeel, dat de tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht gesloten arbeidsovereenkomst moet beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden en dat geen enkel tegenbewijs tegen dat vermoeden kan worden aanvaard.

Daaruit vloeit voort dat, behoudens andersluidende bepalingen die zouden worden gehuldigd door de wet tot regeling van de uitzendarbeid, al de regelen die de overeenkomst voor tijdelijke arbeid beheersen op de overeenkomst voor uitzendarbeid van toepassing zijn.

Overeenkomstig de algemene rechtsbeginselen, is de wet op de uitzendarbeid niet van toepassing op toestanden die onder de oude wetgeving zijn ontstaan en definitief voltrokken zijn bij het van kracht worden van de nieuwe wet.

De wet moet bepalen dat bij elke opdracht een overeenkomst moet worden gesloten.

De leden die het A. B. V. V. vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de overeenkomst waarbij een werknemer in dienst wordt genomen door een onderneming voor uitzendarbeid om ter beschikking gesteld te worden van een gebruiker, van rechtswege nietig dient beschouwd te worden vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking worden gesteld, dienen gebruiker en werknemers beschouwd te worden als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden voor onbepaalde duur vanaf het begin van de uitvoering van de arbeid.

C. — Bepaling van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A. B. V. V. stellen voor dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zou bepaald worden als de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt tegen loon een werk te verrichten bij een gebruiker dat toegelaten is krachtens deze wet.

Deze definitie stelt de drie essentiële elementen van de overeenkomst in het licht : de band van ondergeschiktheid tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, het werk dat bij een gebruiker wordt verricht en het loon dat door het uitzendbureau moet worden betaald.

Deze leden onderstrepen dat het uitzendbureau in elk geval de werkgever van de uitzendkracht is en dat de band van ondergeschiktheid, die een bestanddeel is van de overeenkomst, tot stand komt tussen dat bureau en de uitzendkracht. Het feit dat de uitzendkracht zijn werk verricht in de lokalen van een gebruiker en dat deze laatste hem richtlijnen kan geven belet niet dat de uitzendkracht onderworpen blijft aan het gezag van het uitzendbureau.

Zij merken anderdeels op dat, voor zover de beschikkingen van het internationaal privaatrecht worden geëerbiedigd, deze regeling eveneens geldt eensdeels voor de uitzendkrachten die in het buitenland zouden worden tewerkgesteld door een uitzendbureau dat zijn zetel in België heeft, en anderdeels voor de uitzendkrachten die in België zouden worden tewerkgesteld door een uitzendbureau dat zijn zetel in het buitenland heeft.

Le Conseil ayant, conformément à la demande d'avis adressée par le Ministre, à examiner d'une part la question « des mesures qui doivent être prises pour fixer un statut légal des bureaux de travail intérimaire » d'autre part celle de « l'organisation par l'O. N. E. M. d'un service visant à mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaire de main-d'œuvre », examina spécialement la question du contrat de travail temporaire conclu entre un bureau de travail intérimaire et un travailleur mis à la disposition d'un utilisateur ainsi que le contrat de travail temporaire conclu à l'intervention de l'O. N. E. M.

* * *

CHAPITRE III.

LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE.

A. — Observation générale.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., admet dans certaines conditions la licéité d'un contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur.

De son côté, la F. G. T. B. rejette la licéité de ce contrat étant donné qu'elle n'admet l'existence des entreprises de travail intérimaire qu'en tant que bureaux de placement.

B. — Nature du contrat de travail intérimaire.

Lorsqu'un travailleur est mis à la disposition d'un utilisateur par une entreprise de travail intérimaire, le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., estime que le contrat conclu à cette fin avec l'entreprise de travail intérimaire doit être réputé un contrat de travail ou un contrat d'emploi et que nulle preuve contraire ne peut être admise contre cette présomption.

Il en découle alors que sauf dispositions contraires qui seraient prévues par la loi réglementant le travail intérimaire, toutes les règles régissant le contrat de travail temporaire s'appliquent au contrat intérimaire.

Conformément aux principes généraux du droit, la loi sur le travail intérimaire ne s'appliquerait pas aux situations antérieures nées et définitivement accomplies au moment de l'entrée en vigueur de cette loi.

Il conviendra que la loi stipule qu'un contrat devra être conclu lors de chaque mission.

Les membres représentant la F. G. T. B. estiment par contre que le contrat par lequel un travailleur est engagé par une entreprise de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un utilisateur doit être considéré comme nul de plein droit dès le début de l'exécution du travail auprès de ce dernier. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter un travail par des travailleurs mis à sa disposition, cet utilisateur, ainsi que ces travailleurs doivent être considérés comme étant liés par un contrat de travail ou d'emploi de durée indéterminée, dès le début de l'exécution du travail.

C. — Définition du contrat de travail intérimaire.

Les membres du Conseil à l'exception de la F. G. T. B. proposent que le contrat de travail intérimaire soit défini comme étant le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail autorisé par la loi.

Cette définition met en exergue les trois éléments essentiels du contrat : le lien de subordination entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, le travail effectué auprès d'un utilisateur et la rémunération à payer par l'entreprise de travail intérimaire.

Ces membres soulignent que l'entreprise de travail intérimaire est, en tout état de cause, l'employeur de l'intérimaire et que le lien de subordination constitutif du contrat s'établit entre cette entreprise et l'intérimaire. Le fait que l'intérimaire effectue son travail dans les locaux d'un utilisateur et que ce dernier puisse lui donner des directives n'empêche pas que l'intérimaire reste sous l'autorité de l'entreprise de travail intérimaire.

Ils font d'autre part remarquer, pour autant que l'on respecte les dispositions du droit international privé, que cette règle concernerait également d'une part les travailleurs intérimaires qui seraient occupés à l'étranger par une entreprise de travail intérimaire ayant son siège en Belgique, et d'autre part, les travailleurs intérimaires qui seraient occupés en Belgique par une entreprise de travail intérimaire, ayant son siège à l'étranger.

Zij stellen voor dat genoemde beschouwingen zouden worden opgenomen in de memorie van toelichting van het ontwerp van wet.

Zij verduidelijken dat de terbeschikkingstelling van werknemers door een ander persoon dan door een erkend uitzendbureau moet verboden en strafbaar gesteld worden. Indien dergelijke terbeschikkingstelling gebeurt, moet de gebruiker worden beschouwd als werkgever van de terbeschikkinggestelde werknemer, in de zin van de wetten op de arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden.

D. — Onderscheid tussen uitzendarbeid en andere diensten.

De Raad doet opmerken dat de uitzendarbeid dient onderscheiden te worden van de onderaanneming, de depannagediensten en het uitlenen van arbeidskrachten.

In het geval van *onderaanneming*, verbindt de onderaannemer zich door een ondernemingsovereenkomst met de hoofdaannemer om bepaalde werken uit te voeren met de hulp van zijn personeel en voor rekening van de hoofdaannemer. Juridisch komt er geen terbeschikkingstelling bij de hoofdaannemer tot stand. De werknemers blijven gebonden met de onderaannemer krachtens een klassieke arbeidsovereenkomst, doorgaans voor onbepaalde duur gesloten. De onderaanneming vergt dus geen specifieke beschikkingen op het vlak van het arbeidsrecht.

De toestand van de werknemers is dezelfde tegenover de *depannage-diensten* die rechtstreeks hulp bieden overeenkomstig een ondernemingsovereenkomst.

De *uitleening van arbeidskrachten* onderscheidt zich van de uitzendarbeid waarvan het wezenlijk doel de terbeschikkingstelling bij een gebruiker is door het uitzonderlijk karakter van de terbeschikkingstelling bij een derde. De werknemer blijft juridisch geïntegreerd in de onderneming van de uitleener; het gaat om een tijdelijke detachering.

De contractuele arbeidsverplichtingen van de werknemer bestaan enkel tegenover de eigen werkgever; wil deze laatste zijn werknemer uitleenen aan een andere werkgever, dan is hiervoor de toestemming van de werknemer vereist, want dit betekent een essentiële wijziging van de arbeidsovereenkomst, tenzij dat de impliciete toestemming een gebruik is in de betrokken sector.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A. B. V. V. zijn anderdeels van oordeel dat de uitzendarbeid ook niet gelijk te stellen is met de activiteiten van de selecteringsbureaus waarvan de finaliteit niet bestaat in de terbeschikkingstelling bij een gebruiker. Zoals de rechtbank van eerste aanleg van Brussel (correctie kamer, 24 december 1973 onuitgegeven) en het Hof van Beroep van Brussel (29 januari 1974 onuitgegeven) het terecht opmerkten hebben deze bureaus als taak de werkgever te adviseren over de geschiktheid van de kandidaten die een betrekking solliciteren om deze betrekking het best mogelijk te vervullen. Zij adviseren in functie van psychotechnische en psychologische proeven. Deze beslissingen hebben aldus ook de thesis weerlegd volgens welke selecteringsbureaus aan arbeidsbemiddeling tegen betaling zouden doen.

De leden die het A. B. V. V. vertegenwoordigen zijn evenwel van oordeel dat inzonderheid op het vlak van het terbeschikking stellen van arbeidskrachten een strenge controle moet worden uitgeoefend om elk wederechtelijk gebruik van deze praktijk gericht op het omzeilen van de bepalingen welke inzake het terbeschikking stellen van werknemers aan derden werden uitgewerkt, te vermijden. Bijvoorbeeld zouden voor de drie partijen in kwestie de voorwaarden en de duur van het terbeschikking stellen van de arbeidskrachten schriftelijk moeten worden vastgelegd. De noodzakelijke toelating van de inspectie van de sociale wetten zou bovendien een bijkomende waarborg bieden.

E. — Ontstaan van de overeenkomst.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. meent dat er aanleiding is, een onderscheid te maken tussen twee stadia :

— eensdeels de inschrijving van de toekomstige uitzendkracht bij het uitzendbureau dat het precontractueel stadium zou uitmaken;

— anderdeels het aanvaarden, door de uitzendkracht, van een arbeid bij een gebruiker die het ontstaan zou geven aan de overeenkomst; het is inderdaad op dat ogenblik dat de wederzijdse toezegging gebeurt over een bepaald object.

De overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht zou tot stand komen op het ogenblik dat deze laatste een opdracht bij een gebruiker aanvaardt; zij zou blijven bestaan zolang deze uitzendkracht deze opdracht vervult. De overeenkomst ontstaat bij elke opdracht van uitzendarbeid.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. is evenwel van oordeel dat, daarenboven, een schriftelijke overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker dient tot stand te komen waarin enkele essentiële vermeldingen dienen opgenomen te worden. Deze vermeldingen zijn : het nummer van de vergunning van het uitzendbureau, het inschrijvingsnummer bij de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid, de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht, de plaats en de duur van de tewerkstelling, alsmede de uurregeling in de onderne-

Illes proposent que les considérations précitées soient reprises dans l'exposé des motifs du projet de loi.

Ils précisent qu'il faut interdire et sanctionner la mise à disposition de travailleurs par toute autre personne qu'une entreprise de travail intérimaire agréée. Si pareille mise à disposition se produit, l'utilisateur doit être considéré comme l'employeur, au sens des lois sur le contrat de travail ou d'emploi, du travailleur mis à sa disposition.

D. — Distinction entre le travail intérimaire et d'autres services.

Le Conseil fait observer que le travail intérimaire doit être distingué de la sous-traitance, des services de dépannage et du prêt de main-d'œuvre.

Dans le cas de la *sous-traitance*, le sous-traitant s'engage par un contrat d'entreprise avec l'entrepreneur principal à effectuer certains travaux avec le concours de son propre personnel et pour compte de l'entrepreneur principal. Il n'y a juridiquement pas de mise à la disposition de l'entrepreneur principal. Les travailleurs restent liés au seul sous-traitant en vertu d'un contrat de louage de travail classique, généralement conclu pour une durée indéterminée. La sous-traitance ne requiert donc pas de dispositions particulières sur le plan du droit du travail.

La situation des travailleurs est identique à l'égard des *services de dépannage* qui viennent directement en aide au maître d'ouvrage en vertu d'un contrat d'entreprise.

Le *prêt de main-d'œuvre* se distingue quant à lui du travail intérimaire dont l'objectif même est la mise à la disposition d'un utilisateur, par le caractère tout à fait exceptionnel de la mise à la disposition d'un tiers. Le travailleur reste juridiquement intégré dans l'entreprise du prêteur : il s'agit d'un détachement occasionnel.

Les obligations contractuelles du travailleur n'existent qu'envers son propre employeur; si ce dernier veut prêter son travailleur à un autre chef d'entreprise, il doit obtenir l'accord du travailleur puisqu'il s'agit, d'une modification essentielle du contrat, à moins qu'un accord implicite ne soit d'usage dans le secteur en cause.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B., sont d'autre part d'avis que le travail intérimaire doit être distingué de l'activité des *bureaux de sélection* dont l'objectif n'est pas la mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur. Ainsi que le notaient le Tribunal de première instance de Bruxelles (Chambre correctionnelle 24 décembre 1973, inédit) et la Cour d'Appel de Bruxelles (29 janvier 1974 inédit) ces bureaux ont pour but de conseiller les employeurs sur l'aptitude des personnes postulantes à un emploi, à remplir ce dernier au mieux, en fonction de vérifications psychotechniques et psychologiques. Ces décisions ont réfuté la thèse selon laquelle les bureaux de sélection se livreraient à des activités de bureaux de placement payant.

Les membres représentant la F. G. T. B. estiment toutefois que, notamment en matière de prêt de main-d'œuvre, un contrôle strict est nécessaire pour éviter tout recours abusif à cette pratique en vue d'éluider les dispositions élaborées en matière de mise de travailleurs à la disposition de tiers. Il conviendrait par exemple de consigner par écrit pour les trois parties en cause, les conditions et la durée de prêt de main-d'œuvre. De plus, l'autorisation de l'inspection des lois sociales constituerait une garantie indispensable.

E. — Formation du contrat.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., considère qu'il y a lieu de distinguer deux phases :

— d'une part — stade précontractuel — l'inscription du futur intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire;

— d'autre part, l'acceptation par l'intérimaire d'un travail chez un utilisateur, qui donnerait naissance au contrat; c'est en effet, à ce moment que l'échange des consentements se réalise sur un objet déterminé.

Le contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire naîtrait au moment où ce dernier accepte une mission chez un utilisateur; il subsisterait aussi longtemps que ce travailleur intérimaire exécute cette mission. Le contrat prend naissance à chaque mission de travail intérimaire.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B. estime cependant qu'il faut en plus qu'un accord écrit ait été réalisé entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, où doivent figurer certaines précisions essentielles. Ces précisions concernent : le numéro d'agrégation de l'entreprise de travail intérimaire, le numéro d'immatriculation à l'O. N. S. S., le motif d'occupation du travailleur intérimaire, l'endroit et la durée de l'occupation, l'horaire de travail dans l'entreprise, la qualification professionnelle de l'intérimaire ainsi que le salaire du travailleur per-

ming, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, alsmede het loon van een vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker en de modaliteiten van de betaling van het loon.

Bovendien moet copie van het gedeelte van de overeenkomst dat de hierboven vermelde elementen bevat worden medegegeeld aan de uitzendkracht, uiterlijk binnen de twee dagen na het begin van zijn tewerkstelling.

Het A. B. V. V. brengt in herinnering dat het geenszins de geoorloofdeheid van een overeenkomst voor uitzendarbeid kan aanvaarden, wanneer men aan die term de betekenis geeft van een overeenkomst die wordt gesloten tussen een uitzendbureau en een werknemer ten einde die werknemer ter beschikking van derden te stellen.

F. — Vorm van de overeenkomst voor uitzendarbeid.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. is daarenboven van oordeel dat de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht navolgende essentiële elementen moet bevatten: de reden en de duur van de overeenkomst, de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van de tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het overeengekomen loon en de vergoedingen.

Het A. B. V. V. van zijn kant wijst erop dat de sanctie op de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht het ontstaan van een overeenkomst voor onbepaalde duur tussen de gebruiker en de uitzendkracht tot gevolg heeft.

G. — Verplichtingen van de partijen.

1. Behoud van het normale loon.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A. B. V. V. merken op dat artikel 28^{nonies} van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden bepaalt dat in de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, de werkgever ontslagen is van het geheel of van een gedeelte van de verplichtingen betreffende het behoud van het normaal loon in geval van schorsing van de overeenkomst, voor zover een door de Koning bindend verklaarde beslissing van het paritair comité het fonds voor bestaanszekerheid met die verplichtingen heeft belast.

Deze bepaling werd toegepast in de sectoren waar de werknemers vaak van werkgever veranderen, wegens de ongeregelde aard van hun activiteit. Daar dezelfde toestand kenmerkend is voor de uitzendarbeid, zijn deze leden van oordeel dat dezelfde mogelijkheid zou moeten geboden worden aan de werkgevers van uitzendkrachten.

Daar een dergelijke formule niet bestaat in de geordende wetten betreffende de bediensovereenkomst, stellen deze leden voor dat een gelijkaardige regel van toepassing zou zijn op de uitzendarbeid.

2. Berekening van de anciënniteit.

Voor de toepassing van de wettelijke bepalingen die steunen op de anciënniteit is de Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. van mening dat rekening moet worden gehouden met de perioden van activiteit bij het uitzendbureau.

Moeten voor de berekening van de anciënniteit worden samengeeld de activiteitsperioden die slechts worden onderbroken door een periode van inactiviteit of van schorsing van de overeenkomst:

- a) waarvoor de werknemer onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, behoudens wanneer hij tijdens deze perioden bij een andere werkgever was tewerkgesteld;
- b) van één week of minder.

3. Overeenkomst voor onbepaalde duur.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. merkt op dat, bij ontstentenis van geschrift, de overeenkomst zal geacht worden een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden van onbepaalde duur te zijn, ten aanzien van het uitzendbureau. Ten einde evenwel aan de uitzendkrachten geen verplichtingen op te leggen die ze niet zouden willen aanvaarden, is het deze arbeiders toegelaten de overeenkomst zonder opzegging of vergoeding te verbreken binnen de 7 dagen die volgen op het verstrijken van de termijn die gesteld was voor het opmaken van het geschrift.

4. Voortijdige verbreking van de overeenkomst zonder dringende reden.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. is van oordeel dat, volgens de beginselen van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, de eenzijdige verbreking, die voortijdig en zonder dringende reden gebeurt, aan de benadeelde partij recht zou moeten geven op een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van het loon dat nog te

manent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur et les modalités de paiement du salaire.

En outre, une copie de la partie du contrat qui contient les éléments précités doit être communiquée au travailleur intérimaire au plus tard dans les deux jours suivant sa mise au travail.

La F. G. T. B. rappelle qu'elle ne peut envisager la licéité d'un contrat de travail intérimaire lorsqu'on donne à ce terme la signification d'un contrat conclu entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur en vue de mettre celui-ci à la disposition d'un tiers.

F. — Forme du contrat de travail intérimaire.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B. estime en outre, que le contrat liant l'entreprise de travail intérimaire au travailleur intérimaire doit contenir les éléments essentiels suivants: le motif et la durée du contrat, le motif de remplacement, la qualification professionnelle du travailleur intérimaire, le lieu d'occupation et le régime de travail, le salaire convenu et les indemnités.

La F. G. T. B. souligne de son côté que la sanction de l'existence d'un contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire consistera dans la formation d'un contrat de durée indéterminée entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire.

G. — Obligations des parties.

1. Maintien du salaire normal.

Les membres du Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., font remarquer que l'article 28^{nonies} de la loi sur le contrat de travail prévoit que dans les branches d'activité où existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal en cas de suspension du contrat, dans la mesure où une décision de la commission paritaire rendue obligatoire a mis cette obligation à charge du fonds de sécurité d'existence.

Cette disposition a été appliquée dans les secteurs où les travailleurs changent fréquemment d'employeur en raison du caractère irrégulier de leur activité. Comme la même situation caractérise le travail intérimaire, ils estiment que la même possibilité devrait être donnée aux employeurs occupant des travailleurs intérimaires.

Une telle formule n'existant pas dans les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, ils proposent qu'une règle similaire soit applicable aux employés intérimaires.

2. Calcul de l'ancienneté.

Pour l'application des dispositions légales fondées sur l'ancienneté, les membres du Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., sont d'avis qu'il faut tenir compte pour le calcul de l'ancienneté des périodes d'activité dans l'entreprise intérimaire.

Doivent être également comptées pour le calcul de l'ancienneté, les périodes d'activité qui sont seulement interrompues par des périodes d'inactivité ou de suspension du contrat:

- a) pour lesquelles le travailleur a été assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;
- b) d'une semaine ou moins.

3. Contrat à durée indéterminée.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., relève qu'à défaut d'écrit, le contrat sera réputé contrat de travail ou d'emploi pour une durée indéterminée vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire. Toutefois, pour ne pas imposer à l'intérimaire des obligations qu'il ne voudrait pas assumer, il propose qu'il lui soit permis de rompre le contrat sans préavis, ni indemnité dans les 7 jours qui suivent l'expiration du délai fixé pour la rédaction de l'écrit.

4. Rupture du contrat avant terme et sans motif grave.

La position du Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., est la suivante:

Selon les principes de la législation en matière de contrat de louage de travail, la résiliation unilatérale avant terme et sans motif grave

betalen valt tot op het einde van de overeenkomst. Dat bedrag zou evenwel niet hoger mogen liggen dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die had moeten worden nageleefd, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. Zou nietig zijn, elk beding dat ertoe strekt het bedrag van de vergoeding te verminderen in geval van verbreking door de werkgever.

Indien bijgevolg een verbintenis voor een bepaalde duur niet wordt nageleefd tot de termijn ervan verstreken is of indien een bepaalde opdracht niet wordt uitgevoerd en zulks te wijten is aan de gebruiker, heeft de uitzendkracht recht op een vergoeding ten laste van het uitzendbureau, indien dit laatste geen vervangingswerk aan de uitzendkracht kan bieden dat hem eenzelfde beloning en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Het uitzendbureau kan zich in dergelijke hypothese veilig stellen door in de overeenkomst een clausule tot regeling van de verhoudingen met de gebruiker te voorzien.

Het A. B. V. V. brengt in herinnering dat de overeenkomst waarbij een werknemer wordt aangeworven om ter beschikking van een gebruiker te worden gesteld van rechtswege nietig moet worden beschouwd van bij de aanvang van de uitvoering van het werk bij de gebruiker; wanneer een gebruiker een werk laat uitvoeren op grond van een dergelijke overeenkomst ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden voor onbepaalde duur tussen de gebruiker en de werknemer.

Deze organisatie is van oordeel dat de werknemer de aldus ontstane arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet kunnen beëindigen gedurende een periode van drie maanden vanaf het begin van de uitvoering van de werken, zonder opzegging noch vergoeding.

5. Bedingen, houdende verbod voor een uitzendkracht zich bij een gebruiker te laten aanwerven.

De Raad is van oordeel dat de contractuele bedingen, houdende verbod voor een uitzendkracht zich door een gebruiker te laten aanwerven, als onbestaande moeten worden beschouwd.

6. Betaling van het loon en van de sociale bijdragen. — Bijhouden van de sociale documenten.

De Raadsleden, met uitzondering van het A. B. V. V. verduidelijken dat het uitzendbureau niet enkel verantwoordelijk is voor de betaling van het loon van de uitzendkrachten en voor het bijhouden van de desbetreffende sociale documenten, doch eveneens voor de betaling van de bijdragen voor sociale zekerheid.

Zij zijn eveneens van oordeel dat een uitzendbureau, dat een werknemer ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, eveneens verantwoordelijk moet zijn voor de betaling van de aan dit fonds verschuldigde bijdragen voor zover een beslissing van het paritair comité, waarvan de gebruiker afhangt, het toepassingsgebied van dit fonds zou hebben uitgebreid tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld in de sector die van dit paritair comité afhangt.

Ten einde dubbel gebruik te vermijden mag, voor de Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. deze uitbreiding evenwel geen betrekking hebben op de verplichting die dit uitzendbureau reeds zou hebben, ten aanzien van een fonds voor bestaanszekerheid dat is opgericht door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Het A. B. V. V. meent dat de gebruiker en het uitzendbureau hoofdelijk aansprakelijk dienen te zijn voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de overeenkomst tussen gebruiker en werknemers voortvloeien.

H. — Reglementering van de uitzendbureaus.

1. Bepaling van het uitzendbureau.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A. B. V. V. stellen voor het uitzendbureau te omschrijven als de onderneming die uitdrukkelijk de tijdelijke tewerkstelling ten doel heeft in de door de wet voorziene gevallen.

De leden van het A. B. V. V. brengen in herinnering dat het slechts de uitzendbureaus aanvaardt als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling en enkel in afwachting dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de taak van bemiddeling volledig verzekert.

Zij beklemtonen bovendien dat het advies nr 364 zich beperkt tot het bepalen van de onderneming voor uitzendarbeid in functie van zijn sociaal voorwerp terwijl de tekst die ingevolge dit advies werd voorgesteld geen enkele definitie geeft van de onderneming voor tijdelijke arbeid.

dan zou de uitzendkracht het recht hebben op een vergoeding die gelijk zou zijn aan het bedrag van de schade van de gebruiker, dat bedrag zou niet hoger mogen liggen dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die had moeten worden nageleefd, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten. Zou nietig zijn, elk beding dat ertoe strekt het bedrag van de vergoeding te verminderen in geval van verbreking door de werkgever.

Par conséquent, en cas de non-exécution jusqu'au terme d'un engagement à durée déterminée ou pour une mission déterminée du fait de l'utilisateur, le travailleur intérimaire aurait droit à une indemnité à charge de l'entreprise intérimaire si elle peut lui donner une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

L'entreprise de travail intérimaire pourrait se garantir dans une telle hypothèse par une clause du contrat définissant ses relations avec l'utilisateur.

La F. G. T. B. rappelle qu'en ce qui la concerne, le contrat par lequel un travailleur est engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur doit être considéré comme nul de plein droit dès le début de l'exécution du travail auprès de ce dernier et que lorsqu'un utilisateur fait exécuter un travail à la suite d'un tel contrat, il doit être considéré qu'entre lui et le travailleur naît un contrat de travail ou d'emploi de durée indéterminée.

Cette organisation estime que le travailleur doit pouvoir mettre fin au contrat ainsi né, pendant une période de trois mois à partir du début de l'exécution du travail, sans préavis ni indemnité.

5. Clauses interdisant l'engagement d'un travailleur intérimaire chez un utilisateur.

Le Conseil considère que les clauses contractuelles interdisant au travailleur intérimaire de s'engager chez un utilisateur doivent être réputées inexistantes.

6. Paiement des rémunérations et des cotisations sociales. — Tenue des documents sociaux.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B. précisent que l'entreprise de travail intérimaire est responsable, non seulement du paiement de la rémunération des travailleurs intérimaires et de la tenue des documents sociaux correspondants, mais également du paiement des cotisations de sécurité sociale.

Ils estiment aussi qu'une entreprise de travail intérimaire qui met un travailleur à la disposition d'un utilisateur assujéti à un Fonds de sécurité d'existence, doit être également responsable du paiement des cotisations dues à ce Fonds dans la mesure où une décision de la commission paritaire dont relève cet utilisateur aurait étendu le champ d'application de ce Fonds aux travailleurs intérimaires occupés dans le secteur qui relève de cette commission paritaire.

Afin d'éviter des doubles emplois, pour le Conseil à l'exception de la F. G. T. B., cette extension ne pourra cependant concerner les obligations que cette entreprise de travail intérimaire assumerait déjà à l'égard du Fonds de sécurité d'existence créé par la commission paritaire pour le travail intérimaire.

La F. G. T. B. estime que l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire doivent être solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, salaires, indemnités et avantages découlant du contrat entre l'utilisateur et les travailleurs.

H. — Réglementation des entreprises de travail intérimaire.

1. Définition de l'entreprise de travail intérimaire.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B., proposent de définir l'entreprise de travail intérimaire comme étant l'entreprise dont l'objet social prévoit expressément la mise au travail temporaire dans les cas prévus dans la loi.

Les membres de la F. G. T. B. rappellent qu'elle n'admet l'existence des entreprises intérimaires qu'en tant que bureaux de placement payant et seulement en attendant que l'Office national de l'Emploi assure totalement la tâche du placement.

Ils soulignent en outre, que l'avis nr 364 se borne à définir l'entreprise de travail intérimaire par son objet social tandis que le texte présenté à la suite de cet avis ne donne aucune définition de l'entreprise de travail temporaire.

Inderdaad, het voorwerp van de onderneming voor tijdelijke arbeid is niet de tijdelijke tewerkstelling, het is het presteren van diensten van tijdelijk personeel. Het is dus niet de arbeid die tijdelijk is maar wel het personeel.

Daaruit kan men dus besluiten dat de onderneming voor tijdelijke arbeid commercieel is. Zij biedt echter een nieuw aspect, de handel heeft betrekking op de beroepsactiviteit van anderen. Deze opvatting betekent ongetwijfeld en uitbreiding van de lijst van de handelsdaden.

2. Erkennig en intrekking van de erkennig.

a. Erkennung.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A. B. V. V. zijn het er mee eens dat het uitbaten van een uitzendbureau, zowel Belgisch als buitenlands, onderworpen wordt aan een erkenning door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (dat zich binnen de maand na de aanvraag uitspreekt).

Deze erkenning kan de duurtijd van de wet niet overschrijden; zij kan worden ingetrokken als sanctie indien de wettelijke of reglementaire beschikkingen niet worden nageleefd.

Deze leden zijn de mening toegedaan dat een raadgevende commissie, samengesteld uit vertegenwoordigers van de uitzendbureaus en van de gebruikers evenals van werknemersvertegenwoordigers, moet worden opgericht om advies uit te brengen over de erkenningen en hoofdzakelijk over het intrekken of het schorsen van de erkenning door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Zij stellen voor dat de Koning de werkingsregelen van deze commissie zou vaststellen.

Zij zijn van oordeel dat de wet uitdrukkelijk bepaalde verplichtingen aan het uitzendbureau moet opleggen;

i) zij stellen in de eerste plaats voor dat de wet uitdrukkelijk als erkenningsvoorwaarde zou bepalen dat het uitzendbureau het statuut zou hebben van een handelsrechtelijke entiteit en dat in de handelsnaam de tewerkstelling van uitzendkrachten zou opgenomen zijn.

Er zou moeten verduidelijkt worden dat deze erkenningsvoorwaarde inhoudt dat deze onderneming eensdeels moet ingeschreven zijn in het handelsregister, bij de R. M. Z. en bij de B. T. W. en anderdeels een geregelde boekhouding moet bijhouden.

ii) ten einde het normaal verloop van de collectieve onderhandelingen niet te verstoren, zijn zij tenslotte van oordeel dat de wet de uitzendbureaus zou moeten verplichten de verbintenis aan te gaan, geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerk te stellen of aan het werk te houden in geval van lock-out of staking, op voorwaarde dat deze laatste de instemming of de steun heeft van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

De in het bevoegd Paritair Comité vertegenwoordigde vakverenigingen zullen het paritair comité voor de uitzendarbeid of de betrokken uitzendbureaus verwittigen dat zij hun bedrijvigheid moeten stopzetten in de ondernemingen-gebruiker waar de staking is uitgebroken.

Indien het uitzendbureau weigert zijn activiteiten stop te zetten, wordt de erkenningscommissie, op verzoek van de vakverenigingen, samengeroepen om zich uit te spreken over de intrekking van de erkenning.

Bovendien zijn de Raadsleden, met uitzondering van deze van het A. B. V. V. de mening toegedaan dat de erkenningsvoorwaarden dienen verstrakt te worden. Zij zijn van oordeel dat de uitzendbureaus volgende voorwaarden moeten vervullen :

1^o De verbintenis aangaan om regelmatig bepaalde statistische gegevens over te maken aan diensten die bij koninklijk besluit zouden aangewezen worden.

2^o De documenten door deze wet voorzien ter beschikking stellen van de arbeidsinspectie.

3^o De lonen en arbeidsvoorwaarden aanpassen aan deze die gelden voor de vaste werknemers van de ondernemingen waar uitzendkrachten worden tewerkgesteld.

4^o Een maatschappelijk kapitaal samenbrengen van 1 250 000 F.

Bovendien zijn de Raadsleden met uitzondering van deze van het A. B. V. V. van oordeel dat de uitzendbureaus de verbintenis moeten aangaan bij te dragen in een Fonds voor Bestaanszekerheid dat de betaling van de lonen, alsmede van de wettelijke en conventionele voordelen zou waarborgen; het beheer van dit fonds zou worden toevertrouwd aan het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Het A. B. V. V. meent dat de erkenningsvoorwaarden dezelfde moeten zijn als deze die zijn voorzien in het wetsvoorstel van de heer E. Glinne.

Het gaat bovendien akkoord met een verstrakking van de erkenningsvoorwaarden tijdens de overgangperiode.

Het maakt echter voorbehoud over de oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

En effet, l'objet de l'entreprise de travail temporaire n'est pas la mise au travail temporaire, c'est la prestation de service de personnel temporaire. En fait, ce n'est pas le travail qui est temporaire, c'est le personnel qui est temporaire.

On peut donc en conclure que l'entreprise de travail temporaire est commerciale avec cette originalité que le commerce porte sur l'activité professionnelle d'autrui, ce qui innove quelque peu dans la liste des actes de commerce.

2. Agréation et retrait d'agréation.

a. Agréation.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B., sont d'accord pour que l'exploitation d'une entreprise de travail intérimaire aussi bien belge qu'étrangère soit subordonnée à une agréation par le Ministère de l'Emploi et du Travail qui statuerait dans le mois de la demande.

Cette agréation ne peut dépasser la durée de validité de la loi; elle peut être retirée à titre de sanction lorsque les dispositions légales ou réglementaires ne sont pas respectées.

Ils estiment qu'une commission consultative composée de représentants des entreprises de travail intérimaire et des utilisateurs ainsi que des représentants des travailleurs devrait être constituée afin de donner son avis sur les agréments et principalement sur les retraits ou les suspensions d'agrément, par le Ministère de l'Emploi et du Travail. Ils proposent que le Roi détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

Ils sont d'avis que la loi doit imposer expressément certaines obligations à l'entreprise de travail intérimaire;

i) Ils proposent en premier lieu que la loi pose expressément comme condition d'agrément, que l'entreprise de travail intérimaire ait le statut d'une entité juridique commerciale et ait dans son objet social, l'inscription de la mise au travail temporaire.

Il devrait être précisé que cette condition d'agrément implique que cette entreprise sera d'une part immatriculée au registre de commerce, à l'O. N. S. S. et à la T. V. A., et d'autre part, qu'elle tiendra une comptabilité régulière.

ii) Afin de ne pas perturber le jeu normal des négociations collectives, ils sont enfin d'avis que la loi devrait imposer à l'entreprise de travail intérimaire l'engagement de ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur, en cas de lock-out ou en cas de grève, à condition que celle-ci ait l'accord ou l'appui des organisations de travailleurs représentées au C. N. T.

Les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente, avertiront la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou les entreprises de travail intérimaire concernées qu'elles ont à suspendre leurs activités dans les entreprises utilisatrices où la grève est survenue.

Si l'entreprise de travail intérimaire refuse de suspendre ses activités, la Commission d'agrément est convoquée à la demande des organisations syndicales, afin de se prononcer sur le retrait de l'agrément.

En outre, les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B., estiment que les conditions d'agrément doivent être renforcées. Ils sont d'avis que des entreprises de travail intérimaire doivent remplir les conditions suivantes :

1^o S'engager à communiquer régulièrement certaines données statistiques à des services qui seraient désignés par arrêté royal.

2^o Mettre les documents prévus par cette loi à la disposition de l'Inspection du travail.

3^o Adapter les salaires et les conditions de travail à ceux qui sont en vigueur pour les travailleurs permanents des entreprises où la main-d'œuvre intérimaire est occupée.

4^o Constituer un capital social de 1 250 000 F.

En outre, les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B., sont d'avis que les entreprises de travail intérimaire doivent s'engager à cotiser à un Fonds de sécurité d'existence qui garantirait le paiement des salaires et des avantages légaux et conventionnels; sa gestion serait confiée à la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

La F. G. T. B. estime que les conditions d'agrément doivent être les mêmes que celles qui sont prévues dans la proposition de loi de M. Glinne.

Elle est en outre d'accord sur un renforcement des conditions d'agrément pendant la période transitoire.

Elle fait toutefois des réserves en ce qui concerne l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence par la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

b. *Intrekking.*

De Raadsleden met uitzondering van deze van het A. B. V. V. stellen voor dat de wet in de mogelijkheid zou voorzien de erkenning van het uitzendbureau in te trekken of te schorsen, indien het tekort komt aan zijn wettelijke of conventionele verplichtingen.

3. *Verhoudingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker.*

Na de kwestie van de verhoudingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker te hebben onderzocht, meent de Raad zijn standpunt te moeten verduidelijken met betrekking tot de verplichtingen van de gebruiker in het algemeen, de beperking van tewerkstelling van uitzendkrachten door de gebruiker en het verbod van arbeid van uitzendkrachten in geval van staking of lock-out bij de gebruiker.

a. *Verplichtingen van de gebruiker.*

De Raad is eenparig van oordeel dat de gebruiker in elk geval verantwoordelijk is voor de toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbescherming en -reglementering op de uitzendkrachten die bij hem zijn tewerkgesteld.

De leden die het A. B. V. V. vertegenwoordigen zijn van oordeel dat de gebruiker voor de bij hem geplaatste werknemers, samen met het uitzendbureau, aansprakelijk is voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en andere voordelen die uit de overeenkomst tussen de gebruiker en de uitzendkracht voortvloeien. Bovendien de lonen die zijn vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten die de gebruiker binden, moet deze aan deze werknemers de lonen en vergoedingen waarborgen die zouden voortvloeien uit de overeenkomst, die als nietig zou worden beschouwd, tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

b. *Beperking, verbod of verruiming van de tewerkstelling van de uitzendkrachten door de gebruiker.*

De Raad brengt in herinnering dat in Hoofdstuk I, B, de activiteiten worden opgesomd die als tijdelijke arbeid kunnen worden beschouwd en derhalve als uitzendarbeid, hetzij binnen het kader van een overeenkomst voor uitzendarbeid (standpunt van de Raad met uitzondering van het A. B. V. V.) hetzij in het kader van een overeenkomst gesloten tussen een tijdelijke werkgever en een tijdelijke werknemer (standpunt van het A. B. V. V.)

De Raad of sommige organisaties formuleren daarenboven navolgende voorstellen die speciaal op de uitzendarbeid betrekking hebben.

1° *Beperking.*

De Raad stelt voor dat aan de Koning de mogelijkheid zou gegeven worden de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten te beperken.

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. meent dat de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair comité voor de onderneming van de gebruiker of, wanneer het verscheidene bedrijfstakken betreft, van de Nationale Arbeidsraad, de mogelijkheid dient te krijgen het maximum aan prestaties van de uitzendkrachten t.a.v. het vast personeel per gebruikende onderneming vast te leggen.

2° *Verbod.*

De Raad meent dat de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair comité voor de onderneming van de gebruiker, of wanneer het verscheidene bedrijfstakken betreft, van de Nationale Arbeidsraad het verbod moet kunnen opleggen dat uitzendkrachten in bepaalde beroeps- en bedrijfstakken worden tewerkgesteld.

Wanneer de Koning van deze mogelijkheid gebruik maakt dient hij eveneens het advies in te winnen van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

3° *Verruiming.*

De Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. is van oordeel dat, benevens in de gevallen van toegelaten arbeid bepaald in hoofdstuk I, B, zou voorzien worden dat de Koning, op voorstel van de paritaire comités waarvan de onderneming van de gebruikers afhangen of, wanneer het verscheidene bedrijfstakken betreft, van de Nationale Arbeidsraad, de uitzendarbeid kan toestaan in sommige activiteitstakken, ondernemingen of beroepen ten einde bepaalde werken uit te voeren.

c. *Geval van staking of van lock-out bij de gebruiker.*

De Raad is van oordeel dat het in beginsel verboden moet zijn, in geval van staking of van lock-out, bij een gebruiker uitzendkrachten te plaatsen of in dienst te houden.

Met het oog op de praktische verwezenlijking van dit beginsel, stelt de Raad voor dat deze verplichting aan de uitzendbureaus zou worden

b. *Retrait.*

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F. G. T. B., proposent en outre que la loi prévoie la possibilité de retirer ou de suspendre l'agrément de l'entreprise de travail intérimaire en cas de manquements à ses obligations légales ou conventionnelles.

3. *Relations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.*

Après avoir examiné la question des relations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, le Conseil a estimé devoir préciser son point de vue concernant les obligations de l'utilisateur en général, la limitation de l'occupation de travailleurs intérimaires par l'utilisateur et l'interdiction du travail intérimaire en cas de grève ou de lock-out chez l'utilisateur.

a. *Obligation de l'utilisateur.*

Le Conseil unanime estime que l'utilisateur est de toute façon responsable de l'application de la législation en matière de protection et de réglementation du travail aux travailleurs intérimaires occupés par lui.

Les membres représentant la F. G. T. B. estiment que l'utilisateur qui occupe le travailleur placé chez lui doit être tenu solidairement responsable avec l'entreprise de travail intérimaire du paiement des cotisations sociales, des salaires, indemnités et autres avantages qui découlent de l'accord entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire. Outre les salaires qui sont fixés par les conventions collectives liant l'utilisateur, il faut garantir à ces travailleurs les salaires et allocations qui résulteraient d'un contrat qui serait considéré comme nul, entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire.

b. *Limitation, interdiction ou extension de l'occupation des travailleurs intérimaires par l'utilisateur.*

Le Conseil rappelle que le chapitre I, B, a fait le recensement des activités pouvant être considérées comme travail temporaire et partant, pouvant être considérées comme travail intérimaire, soit dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire (position du Conseil à l'exception de la F. G. T. B.), soit dans le cadre d'un contrat conclu entre un employeur et un travailleur temporaires. (Position de la F. G. T. B.)

Le Conseil ou certaines organisations font en outre les propositions suivantes concernant spécialement le travail intérimaire.

1° *Limitation.*

Le Conseil propose que la possibilité soit offerte au Roi de limiter les prestations des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur.

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B. estime que le Roi doit pouvoir fixer le maximum de prestations du personnel intérimaire par rapport au personnel permanent par entreprise utilisatrice, sur proposition de la commission paritaire compétente pour l'entreprise utilisatrice ou quand il s'agit de branches d'activité différentes, du Conseil national du Travail.

2° *Interdiction.*

Le Conseil estime qu'il faut donner au Roi la possibilité d'interdire que des travailleurs intérimaires soient occupés dans des catégories professionnelles et branche d'activité, sur proposition de la Commission paritaire compétente pour l'entreprise utilisatrice ou quand il s'agit de branches d'activité différentes, du Conseil national du Travail. L'utilisation par le Roi de cette faculté devrait également être précédée d'un avis donné par le Comité de gestion de l'O. N. E. M.

3° *Extension.*

Le Conseil, à l'exception de la F. G. T. B., estime qu'outre les cas de travail autorisé visés par le chapitre I, B, il soit prévu que le Roi puisse sur proposition des commissions paritaires dont dépendent les utilisateurs ou quand il s'agit de branches d'activité différentes, du Conseil national du Travail, autoriser le travail intérimaire dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux.

c. *Cas de grève ou de lock-out chez l'utilisateur.*

Le Conseil est d'avis qu'il doit être en principe interdit de mettre ou de maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.

En vue de la réalisation pratique de ce principe, le Conseil propose que cette obligation soit imposée aux entreprises de travail intérimaire

opgelegd bij de wetsbepalingen die zullen handelen over de reglementering van deze bureaus en inzonderheid over de voorwaarden van erkenning of van intrekking van de erkenning; elke inbreuk op deze verplichting zou gestraft worden met de intrekking van de erkenning.

De Raad stelt daarenboven voor dat de gebruiker die in geval van staking of van lock-out verder uitzendkrachten tewerkstelt, als de werkgever zou worden beschouwd van deze personen die vaste werknemers zouden worden in de zin van de wetten op de arbeids- of bediendenovereenkomst.

4. Berekening van het effectief van de ondernemingen voor uitzendarbeid, alsmede van de ondernemingen die uitzendkrachten gebruiken.

De Raad, met uitzondering van het A.B.V.V., stelt vast dat met het oog op de toepassing van de sociale wetten, zoals de wetten op de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid en hygiëne en de sluiting van ondernemingen, rekening moet worden gehouden met de uitzendkrachten om het personeelseffectief van de uitzendondernemingen vast te stellen.

Conform zijn beginselstelling kan het A.B.V.V. zich niet bij dit standpunt aansluiten.

Ongeacht de stellingen die in voorgaande leden worden uiteengezet is de Raad van oordeel dat met de uitzendkrachten moet rekening worden gehouden om het personeelseffectief vast te stellen van de ondernemingen der gebruikers, behoudens wanneer zij een vaste werknemer vervangen.

I. — Oprichting van een nationaal Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Opmerkingen vooraf.

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen wijzen er op dat het niet past in de logica van hun stellingen dat een Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt opgericht. Zij menen inderdaad dat de uitzendkrachten, die geenszins contractueel verbonden zijn met de uitzendbureaus, onder hetzelfde paritair comité dienen te vallen als de vaste werknemers van de gebruiker.

Dit paritair comité is zonder enig nut in zoverre tussen de loontrekende en de gebruiker een arbeids- of bediendencontract wordt gesloten waarbij het juridisch statuut der uitzendkrachten niet losgekoppeld wordt van dat van de werknemers in vast dienstverband.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A.B.V.V., zijn van oordeel dat een Nationaal Paritair Comité voor de uitzendarbeid dient opgericht te worden voor de geldigheidsduur van de voorgestelde wet.

Zij menen dat er naast de algemene kwesties steeds speciale problemen in verband met de uitzendarbeid zullen rijzen, die een dergelijke oprichting noodzakelijk maken. Zij verwijzen in het bijzonder naar problemen inzake aanvullende vakantiedagen, het arbeidsreglement, de sluiting van ondernemingen en de fondsen voor bestaanszekerheid.

1. Samenstelling en bevoegdheid van het paritair comité.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A.B.V.V., stellen voor dat een Nationaal Paritair Comité voor de uitzendarbeid zou worden opgericht, dat zou samengesteld zijn uit eensdeels vertegenwoordigers van de uitzendbureaus en van de gebruikers en anderdeels uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. Zij zijn inderdaad van oordeel dat niet enkel de werkgevers van de uitzendbureaus moeten vertegenwoordigd zijn doch eveneens de gebruikers, daar de wet hen bepaalde verplichtingen oplegt.

Deze leden zijn anderdeels van oordeel dat de oprichting van een dergelijk comité geen afbreuk mag doen aan de bevoegdheid van andere paritaire organen die in de particuliere sectoren bestaan.

Zij verduidelijken tenslotte dat de wet aan dit paritair comité de verplichting zou moeten opleggen een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de uitzendarbeid op te richten, in de vormen bepaald door de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Dit Fonds voor Bestaanszekerheid zou moeten gefinancierd worden door bijdragen van alle erkende uitzendbureaus. Het zou paritair moeten beheerd worden. Het zou moeten tussenbeide komen in alle gevallen van wanbetaling inzake lonen en vergoedingen die krachtens een wet of een overeenkomst verschuldigd zijn aan uitzendarbeiders.

Aan de uitzendarbeiders zou een rechtstreeks vorderingsrecht tegenover het Fonds moeten worden verleend.

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen, verwijzen naar hun opmerkingen in verband met de oprichting.

2. Vaststelling van de beloning door het paritair comité.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A.B.V.V., zijn van oordeel dat het Paritair Comité voor de uitzendarbeid bevoegd is voor de vaststelling van de lonen der uitzendarbeiders.

dans les dispositions légales qui concerneront la réglementation de ces entreprises et notamment les conditions d'agrément ou de retrait d'agrément; toute méconnaissance de cette obligation pourrait être sanctionnée par un retrait d'agrément.

Le Conseil suggère en outre que l'utilisateur qui continue à occuper des travailleurs intérimaires en cas de grève ou de lock-out soit considéré comme l'employeur de ces personnes qui seraient réputées travailleurs permanents au sens des lois sur le contrat de travail ou le contrat d'emploi.

4. Calcul de l'effectif des entreprises de travail intérimaire ainsi que des entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires.

Le Conseil, à l'exception de la F.G.T.B., constate que les travailleurs intérimaires doivent être pris en compte pour le calcul de l'effectif des entreprises de travail intérimaire pour l'application des lois sociales et notamment pour les lois relatives aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et aux fermetures d'entreprise.

La F.G.T.B., conformément à sa position de principe, ne peut se rallier à cette position.

Sans préjudice de ce qui est dit dans les alinéas précédents, le Conseil estime en outre que les travailleurs intérimaires doivent être comptés dans l'effectif du personnel des entreprises utilisatrices à moins qu'ils ne remplacent un travailleur permanent.

I. — Création d'une commission paritaire nationale pour le travail intérimaire.

Observations préliminaires.

Les membres représentant la F.G.T.B. soulignent que dans la logique de leur position, il ne convient pas de créer une commission paritaire pour le travail intérimaire. Ils estiment en effet que les travailleurs intérimaires qui ne sont nullement liés par un contrat avec les entreprises de travail intérimaire, doivent ressortir à la même commission paritaire que les travailleurs permanents de l'utilisateur.

« Cette commission paritaire s'avère tout à fait inutile dans la mesure où le contrat de travail ou d'emploi est conclu entre le salarié et l'utilisateur, le statut juridique des travailleurs intérimaires n'étant pas dissocié de celui des travailleurs permanents ».

Les membres du Conseil à l'exception de ceux de la F.G.T.B. sont d'avis qu'une commission paritaire nationale pour le travail intérimaire doit être créée pour la période de validité de la loi projetée.

Ils estiment qu'outre les questions générales il y aura toujours des problèmes spécifiques concernant le travail intérimaire qui nécessiteront une telle création. Ils se réfèrent en particulier aux problèmes des jours de vacances complémentaires, du règlement de travail, de la fermeture d'entreprises et des fonds de sécurité d'existence.

1. Composition et compétence de la commission paritaire.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F.G.T.B., proposent que soit créée une commission paritaire nationale pour le travail intérimaire qui serait composée d'une part, de représentants des entreprises de travail intérimaire et des utilisateurs et d'autre part, de représentants des organisations de travailleurs. Ils estiment, en effet, que ce ne sont pas seulement les employeurs des entreprises de travail intérimaire qui doivent être représentés mais également les utilisateurs, étant donné que la loi leur impose certaines obligations.

Ces membres estiment d'autre part que la création d'une telle commission ne pourrait porter préjudice à la compétence d'autres organes paritaires dans les secteurs particuliers.

Ils précisent enfin que la loi devrait imposer à cette Commission paritaire l'obligation de créer un fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs intérimaires, dans les formes prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Ce fonds de sécurité d'existence devrait être financé par des cotisations de toutes les entreprises de travail intérimaires agréées. Il devrait être géré paritaire. Il devrait intervenir dans tous les cas de non-paiement des rémunérations et des indemnités qui en vertu d'une loi ou d'une convention, sont dues à des travailleurs intérimaires.

Aux travailleurs intérimaires, devrait être accordé un droit de créance direct à l'égard du fonds.

Les membres représentant la F.G.T.B. se réfèrent à leurs observations concernant la création de la commission paritaire.

2. Détermination de la rémunération par la commission paritaire.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F.G.T.B., sont d'avis que la Commission paritaire pour le travail intérimaire est compétente pour fixer les salaires des travailleurs intérimaires.

Zonder evenwel afbreuk te doen aan hun vroeger in hoofdstuk II ingenomen standpunt betreffende de bezoldiging, zijn deze leden van oordeel dat de vaststelling van deze lonen moet gebonden zijn aan de minimumnormen die door de wet zijn vastgesteld.

J. — Bijzondere toepassingsmodaliteiten van de arbeidswetgeving.

De Raad, met uitzondering van het A.B.V.V. is van oordeel dat, op voorstel van het Paritair Comité van de uitzendarbeid, bij koninklijk besluit bijzondere modaliteiten vastgesteld kunnen worden voor de toepassing van de arbeidswetgeving op de uitzendkrachten.

Het A.B.V.V. is van mening dat op de uitzendkrachten dezelfde arbeidswetgeving als op de vaste werknemers van de gebruiker van toepassing dient te zijn.

K. — Toezicht en strafbepalingen.

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen stellen voor dat — voor de duur van het bestaan van de bureaus voor arbeidsbemiddeling — de bepalingen in verband met het toezicht en de strafbepalingen die voorkomen in het wetsvoorstel van de heer E. Glinne in de wet zouden opgenomen worden.

Zij stellen bovendien voor de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve boeten in geval van inbreuk op bepaalde sociale wetten, eveneens van toepassing te verklaren voor de inbreuken bepaald in de tekst.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A.B.V.V. zijn van mening dat de controle- en strafmaatregelen dienen uitgebreid te worden ten einde elk misbruik inzake uitzendarbeid uit te schakelen.

Zij stellen voor dat strenge straffen zouden gelden voor :

- 1^o de niet-erkende uitzendbureaus die werknemers terbeschikkingstellen;
- 2^o de uitzendbureaus die handelen in strijd met de wetgeving;
- 3^o de gebruikers die de wetgeving overtreden.

In verband met het toezicht stellen deze leden voor dat de in de wet bedoelde documenten steeds ter beschikking zouden zijn van de sociale inspectiediensten.

Tenslotte zijn zij, zoals het A.B.V.V., van oordeel dat de wetgeving op de administratieve geldboeten in verband met de uitzendarbeid toepasselijk dient te zijn.

L. — Slotbepalingen.

De Raadsleden, met uitzondering van deze van het A.B.V.V. stellen voor dat de wet in werking zou treden op de eerste dag van de vierde maand die volgt op de publicatie in het *Belgisch Staatsblad*, ten einde een redelijke termijn te laten aan de uitzendbureaus om zich naar de nieuwe bepalingen te schikken.

Als overgangsmaatregel wordt voorgesteld dat de uitzendbureaus die binnen de maand, volgend op de publicatie van de wet, een aanvraag tot erkenning zullen doen hun activiteiten mogen blijven uitoefenen. Het uitzendbureau moet binnen die termijn van één maand een zo volledig mogelijk dossier voorleggen aan het orgaan dat met de erkenning van de uitzendbureaus wordt belast.

De uitzendbureaus die aan deze formaliteiten zullen voldoen, zullen hun activiteiten mogen blijven uitoefenen, behoudens wanneer hen de erkenning wordt geweigerd. In dit geval dienen zij vanaf dit ogenblik hun activiteiten stop te zetten.

Deze leden spreken verder de wens uit dat de bij de wet voorziene paritaire organen zo spoedig mogelijk zouden worden opgericht.

De leden die het A.B.V.V. vertegenwoordigen menen dat de wet van toepassing kan worden van zodra zij in het *Staatsblad* is verschenen. Inderdaad, de bureaus voor plaatsing van uitzendkrachten die bestaan op het ogenblik dat de wet van toepassing wordt zouden hun activiteit gedurende één jaar kunnen voortzetten, op voorwaarde dat zij binnen de maand daarvan aangifte doen en binnen de zes maanden een vergunningsaanvraag indienen.

Toutefois sans préjudice de leur position définie précédemment au chapitre II, concernant la rémunération, ces membres estiment que la détermination de ces salaires doit être liée aux normes minimales fixées par la loi.

J. — Modalités particulières d'application de la législation du travail.

A l'exception des membres représentant la F.G.T.B., le Conseil estime que des modalités particulières peuvent être fixées par arrêté royal, sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire, pour l'application de la législation du travail au personnel intérimaire.

Les membres représentant la F.G.T.B. sont d'avis que la même législation du travail doit s'appliquer aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs permanents de l'utilisateur.

K. — Contrôle et sanctions pénales.

Les membres représentant la F.G.T.B. proposent — pour la durée de l'existence des bureaux de placement — d'insérer dans la loi les dispositions concernant le contrôle et les sanctions pénales prévues dans la proposition de loi de M. Glinne.

Ils proposent, en outre, d'étendre aux infractions prévues par le texte, l'application de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Les membres du Conseil, à l'exception de ceux de la F.G.T.B., estiment que les mesures de contrôle et de sanctions doivent être étendues afin d'éliminer tout abus en matière de travail intérimaire.

Ils proposent l'application de pénalités sévères aux :

1. entreprises de travail intérimaire non agréées qui mettent des travailleurs à la disposition d'un utilisateur;
2. entreprises de travail intérimaire qui agissent à l'encontre de la législation;
3. utilisateurs qui contreviennent à la législation.

En ce qui concerne le contrôle, ces membres proposent que les documents visés par cette loi soient toujours à la disposition des services d'inspection sociale.

Ils estiment enfin, comme la F.G.T.B., que la législation sur les amendes administratives doit s'appliquer en ce qui concerne le travail intérimaire.

L. — Dispositions finales.

Le Conseil, à l'exception de la F.G.T.B., propose que la loi entre en vigueur le premier jour du quatrième mois suivant sa publication au *Moniteur belge* afin de permettre aux entreprises de travail intérimaire, de disposer d'un délai raisonnable pour se conformer aux nouvelles dispositions.

Comme mesure transitoire, il est proposé que l'entreprise de travail intérimaire introduise une demande d'agrément dans le mois qui suit la publication de la loi au *Moniteur belge*. Toutefois, l'entreprise de travail intérimaire doit fournir dans ce délai d'un mois, un dossier aussi complet que possible à l'organe chargé de l'agrément de ces entreprises.

Les entreprises de travail intérimaire qui rempliront ces formalités, pourront continuer à exercer leurs activités sauf si leur agrément est refusé. En cas de refus, elles doivent cesser immédiatement leurs activités.

Ces membres souhaitent en outre que les organes paritaires prévus par la loi soient institués le plus rapidement possible.

Les membres représentant la F.G.T.B. estiment que la loi peut entrer en vigueur dès sa publication au *Moniteur*. En effet, les bureaux de placement d'intérimaires existant à la date d'entrée en vigueur de la loi pourraient poursuivre leur activité pendant une période d'un an, à condition d'en faire la déclaration dans le mois et d'introduire une demande de licence dans les 6 mois.

DEEL III.

Rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

A. — Voorwaarden opdat de R. V. A. een rol zou kunnen spelen op het stuk van de tijdelijke arbeid.

De Raad stelt vast dat de adviesaanvraag betrekking heeft op de invoering van een wettelijk statuut van de uitzendbureaus en op de organisatie door de R. V. A. van een dienst die ermee belast zal zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen.

Teneinde de R. V. A. toe te laten deze taak op zich te nemen is de Raad, met uitzondering van het A. B. V. V. van oordeel dat de arbeidsovereenkomst, gesloten door bemiddeling van de R. V. A. tussen een werkgever en een werknemer om in de behoefte van tijdelijke arbeid te voorzien, aan dezelfde voorwaarden moet beantwoorden als deze die in uitzicht wordt gesteld voor de tijdelijke arbeid. (cf. Deel II, Hoofdstuk II).

Het A. B. V. V. is van oordeel dat van zodra men voorziet in een overeenkomst tussen de werknemer en de onderneming voor uitzendarbeid, men de R. V. A. in de onmogelijkheid plaatst om effectief met de ondernemingen voor uitzendarbeid op hun huidige activiteitsterrein te concurreren. De R. V. A. kan inderdaad de werkgever niet zijn van de uitzendkrachten die hij plaatst, hij zal bijgevolg gebruikers moeten zoeken die bereid zijn alle werkgeversverplichtingen op zich te nemen.

B. — Belang van de rol van de R. V. A. op het stuk van de tijdelijke arbeid.

De Raad bleef verdeeld over de rol die moet worden toebedeeld aan de R. V. A. ter zake van de tijdelijke arbeid.

Voor de leden die de werkgevers en de A. C. L. V. B. vertegenwoordigen dient de R. V. A. een rol te spelen, maar deze mag niet exclusief zijn. Naast de R. V. A. moeten de uitzendbureaus blijven bestaan.

Volgens de leden die het A. C. V. vertegenwoordigen, moet in principe de bemiddelingstaak tussen de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeidskrachten door een overheidsdienst gebeuren. Deze dienst moet de uitzendbureaus vervangen op het ogenblik dat wordt vastgesteld dat hij in staat is in de behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten te voorzien.

Voor het A. B. V. V. mag de tijdelijke arbeid slechts worden toegelaten op grond van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de gebruiker, rechtstreeks of door tussenkomst van de R. V. A.

Het aanvaardt evenwel dat, naast de R. V. A., uitzendbureaus als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voorlopig blijven bestaan.

Het onderstreept dat indien deze bureaus gedurende deze overgangperiode verder overeenkomsten voor uitzendarbeid mogen afsluiten, de R. V. A. niet in staat zal zijn een werkelijke rol te spelen op het stuk van de tijdelijke arbeid tijdens die periode.

C. — Inrichting van de diensten van de R. V. A.

De Raad meent dat de R. V. A. om de taak van arbeidsbemiddeling, die hem op het stuk van tijdelijke arbeid toekomt te kunnen uitoefenen, zich als volgt moet kunnen organiseren.

De plaatsing en de aanwerving van tijdelijke arbeiders moeten los staan van de gewone arbeidsbemiddeling en beheerd worden volgens methodes die aangepast zijn aan de bijzondere aard van de tijdelijke arbeid. Inderdaad komt het erop aan dat de tijdelijke arbeiders onmiddellijk gebruiksklaar en gemotiveerd zouden zijn. Daartoe moet worden voorzien in de oprichting van gespecialiseerde secties waar enkel de werkzoekenden voor een tijdelijke betrekking en de werk-aanbiedingen voor een tijdelijke betrekking zullen opgetekend worden.

Die secties zullen optreden in nauwe samenwerking met :

— medisch-psychotechnische centra van de R. V. A., met het oog op een deugdelijke selectie;

— de centra van de R. V. A. voor versnelde beroepsopleiding, om eventueel de beroepsbekwaamheid van de werkzoekenden te verbeteren en om ze gebruiksklaar te maken.

III^e PARTIE.

Rôle de l'Office national de l'Emploi.

A. — Conditions requises pour que l'O. N. E. M. puisse remplir un rôle en matière de travail temporaire.

Le Conseil constate que la demande d'avis porte sur l'instauration d'un statut légal des bureaux de travail intérimaire et l'organisation par l'O. N. E. M. d'un service visant à mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaire de main-d'œuvre.

Le Conseil à l'exception de la F. G. T. B. estime que pour permettre à l'O. N. E. M. de remplir ce rôle, le contrat de travail passé à l'intervention de l'O. N. E. M. entre un travailleur et un employeur pour répondre à des besoins de travail temporaire doit être soumis aux mêmes conditions que celles qui seraient envisagées pour le travail temporaire (cf. II^e Partie, chapitre II).

La F. G. T. B. estime que, dès l'instant où on prévoit un contrat entre le travailleur et l'entreprise de travail intérimaire, on met en fait, l'O. N. E. M. dans l'impossibilité de concurrencer effectivement les entreprises de travail intérimaire sur le terrain actuel de leurs activités. En effet, l'O. N. E. M. ne pouvant être l'employeur des intérimaires qu'il place, devra nécessairement rechercher des utilisateurs qui acceptent d'assumer toutes les obligations d'un employeur.

B. — Importance du rôle de l'O. N. E. M. en matière de travail temporaire.

Le Conseil est partagé sur le rôle qui devrait être dévolu à l'O. N. E. M. en matière de travail temporaire.

Pour les membres représentant les employeurs et la C. G. S. L. B., l'O. N. E. M. a son rôle à jouer, mais il ne peut être exclusif. À côté de lui doivent pouvoir subsister les entreprises de travail intérimaire.

Pour les membres représentant la C. S. C., la mission d'intermédiaire entre l'offre et la demande de travailleurs temporaires doit en principe se faire par un service public. Ce service doit remplacer les entreprises de travail intérimaire dès que celui-ci sera à même de faire face aux besoins des travailleurs temporaires.

Pour la F. G. T. B., le travail temporaire ne peut licitement avoir lieu que par la passation d'un contrat entre le travailleur et l'utilisateur, directement ou à l'intervention de l'O. N. E. M.

Elle admet toutefois que provisoirement, à côté du rôle dévolu à l'O. N. E. M., pourraient subsister les entreprises intérimaires en tant que bureaux de placement payant.

Elle souligne que si ces entreprises pouvaient continuer pendant cette période transitoire à conclure des contrats de travail intérimaire, l'O. N. E. M. ne serait pas en mesure de remplir un rôle réel en matière de travail temporaire pendant cette même période.

C. — Organisation des services de l'O. N. E. M.

Le Conseil estime que pour remplir la tâche de placement qui lui revient en matière de travail temporaire, l'O. N. E. M. devrait être en mesure de s'organiser de la façon suivante :

Le placement et le recrutement de travailleurs temporaires doivent être dissociés du placement ordinaire et gérés selon des méthodes adaptées au caractère particulier du travail temporaire. Il importe, en effet, que le travailleur temporaire soit directement opérationnel et motivé. La création à cet effet de sections spécialisées où ne seront enregistrés que les demandeurs d'un emploi temporaire et les offres d'emploi temporaire, est requise.

Ces sections opéreront en liaison étroite :

— avec les centres médico-psychotechniques de l'O. N. E. M. en vue d'une sélection valable;

— avec les centres de formation professionnelle accélérée de l'O. N. E. M. en vue de parfaire éventuellement la qualification professionnelle du demandeur d'emploi et de les rendre opérationnels.