

SENAT DE BELGIQUE**BELGISCHE SENAAT**

SESSION DE 1975-1976

ZITTING 1975-1976

18 MARS 1976

18 MAART 1976

**Projet de loi portant réglementation provisoire
du travail temporaire, du travail intérimaire et
de la mise de travailleurs à la disposition d'utili-
sateurs**

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

PROJET TRANSMIS
PAR LA CHAMBRE DES REPRESENTANTS

ONTWERP OVERGEZONDEN DOOR
DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAPITRE 1^{er}.

HOOFDSTUK I.

Réglementation du travail temporaire.

Reglementering van de tijdelijke arbeid.

Article 1^{er}.

Artikel 1.

§ 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.

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

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

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque

1° de la temporaire vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in zijn uitvoering werd geschorst, be-

R. A 10442*Voir :*

Documents de la Chambre des Représentants :

627 (1974-1975) :

N° 1 : Projet de loi.

N° 2 à 10 : Amendements.

N° 11 : Rapport.

55 (S.E. 1974) :

N° 1 : Proposition de loi.

N° 2 : Rapport.

Annales de la Chambre des Représentants :

18 mars 1976.

R. A 10442*Zie :*

Gedr. St. van de Kamer van Volksvertegenwoordigers :

627 (1974-1975) :

N° 1 : Ontwerp van wet.

N° 2 tot 10 : Amendementen.

N° 11 : Verslag.

55 (B.Z. 1974) :

N° 1 : Voorstel van wet.

N° 2 : Verslag.

Handelingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers :

18 maart 1976.

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 ou par un congé donné pour motif grave, 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 commission paritaire dont relève cette entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente. 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 ou par un congé donné pour motif grave, pendant une période qui ne peut excéder respectivement trois ou six 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 syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

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 s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire ne fonctionne pas ou si 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 n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou 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.

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.

houdens 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 of door ontslag om een dringende reden, 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. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging, kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité. 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 of door ontslag om een dringende reden werd beëindigd, gedurende een periode die niet meer mag belopen dan respectievelijk drie of zes 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. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

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 uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden die de Koning bepaalt 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 verschillende 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 geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of 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.

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.

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

Art. 4.

L'intention de conclure un contrat de travail qui a pour objet d'exécution d'un travail temporaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Ce contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas 1^{er} et 2, 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 2.

Art. 5.

Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. A l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Art. 6.

Les dispositions du présent chapitre ne peuvent être appliquées au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1^{er}, lorsque les parties conviennent d'appliquer les régimes généraux prévus par d'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^o 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 présente loi;

2^o 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 présente loi;

3^o 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. 3.

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

Art. 4.

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten moet, voor iedere werknemer afzonderlijk en voor iedere indienstneming, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en het tweede lid, 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 tweede lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 5.

Behoudens strijdige bepaling worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Art. 6.

De bepalingen van dit hoofdstuk kunnen geen toepassing vinden op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen van andere wetten inzake de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK II.

Reglementering van de uitzendarbeid.

AFDELING I.

Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 7.

Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1^o 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 deze wet toegelaten tijdelijke arbeid;

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

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

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 l'horaire 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 était 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° 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

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 arbeidstijdregeling, 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 normale 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 :

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

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.

Si le contrat a été conclu pour remplacer un travailleur permanent pendant une durée non déterminée, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant la fin du remplacement et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la rémunération brute de trois mois.

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

Art. 16.

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. 17.

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

- 1^o le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire;
- 2^o le numéro d'immatriculation de l'entreprise de travail intérimaire à l'Office national de sécurité sociale;
- 3^o le motif de l'occupation de l'intérimaire;
- 4^o le lieu et la durée de l'occupation;
- 5^o l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 6^o la qualification professionnelle de l'intérimaire;
- 7^o la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 8^o 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 du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, qui comprend les mentions visées au § 1^{er}.

de l'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.

Is de overeenkomst aangegaan om een vast werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan is de partij die de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het brutoloon voor drie maanden.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 16.

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. 17.

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

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

§ 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.

Art. 18.

Les dispositions contractuelles conclues entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur et prévoyant que celui-ci devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire au cas où l'intérimaire s'engagerait chez lui, sont considérées comme nulles et non avenues.

SECTION 3.

Obligations de l'utilisateur.

Art. 19.

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 la 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^o modifier ou compléter l'énumération figurant à l'alinéa 2;

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

Art. 20.

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 intérimaire agréée après notification par celle-ci de sa décision de retirer ce travailleur conformément à l'article 21, § 2, 3^o.

SECTION 4.

Réglementation des entreprises de travail intérimaire.

Art. 21.

§ 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'agrégation.

A cet effet, les entreprises étrangères exerçant une activité en Belgique doivent désigner une personne ayant son domicile et sa résidence en Belgique, habilitée à engager l'entreprise à l'égard des tiers et à la représenter auprès des autorités et juridictions belges.

L'agrégation est accordée pour une durée d'un an ou pour la durée de validité de la loi.

Art. 18.

De contractuele bepalingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij deze een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau in geval een uitzendkracht zich bij de gebruiker zou verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

AFDELING 3.

Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 19.

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^o de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;

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

Art. 20.

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 21, § 2, 3^o.

AFDELING 4.

Reglementering van de uitzendbureaus.

Art. 21.

§ 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.

Te dien einde, moeten de buitenlandse ondernemingen, die in België werkzaam zijn, een persoon aanduiden die zijn woon- en verblijfplaats in België heeft en die gemachtigd is de onderneming te verbinden tegenover derden en te verzetwoordigen tegenover de Belgische overheid en de rechtsmacht.

De erkenning wordt verleend voor een duur van een jaar of voor de geldingsduur van de wet.

§ 2. — Pour obtenir l'agrération, 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 entièrement libéré;

3° s'engager à ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou en cas de lock-out.

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'agrération, contrevient aux dispositions de la législation sociale ou des conventions collectives de travail ou enfreint l'engagement qu'elle a pris conformément aux dispositions du § 2, 3°, l'agrération peut être soit suspendue, soit retirée après avis de la commission d'agrération visée au § 1^{er} et après que l'entreprise intéressée ait été entendue ou appelée.

Art. 22.

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

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

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. 23.

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. 24.

Le Roi peut arrêter, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices 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 s'il s'agit de branches d'activités 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. 25.

Le Roi peut interdire, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du

§ 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 volledig afbetaald 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 staking of van lock-out.

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 de sociale wetgeving of van de collectieve arbeidsovereenkomsten 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. 22.

Er wordt een paritaire 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.

Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Art. 23.

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. 24.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren, of, wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, 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. 25.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of,

Conseil national du travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activités 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.

Art. 26.

Le Roi peut fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur.

En aucun cas, une intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement à l'intérimaire.

SECTION 6.

Modalités particulières de la législation du travail.

Art. 27.

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^o.

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. 28.

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, 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. 29.

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.

wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, 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.

Art. 26.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad, wanneer het paritair comité niet werkt, het maximum van het tarief bepalen van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen.

In geen geval mag van de uitzendkracht direct of indirect een financiële bijdrage worden gevorderd.

AFDELING 6.

Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving.

Art. 27.

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.

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

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. 28.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad wanneer het paritair comité niet werkt, 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. 29.

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.

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. 30.

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. 31.

Sans préjudice de la compétence du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, 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. 32.

§ 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.

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. 30.

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. 31.

Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen 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. 32.

§ 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. 33.

§ 1^{er}. — Par dérogation à l'article 32, 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.

L'autorisation préalable visée à l'alinéa 1^{er} n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas l'utilisateur en avertit au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 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 le'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe 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 du personnel de son entreprise, ou, à défaut de celle-ci, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 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 inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1^{er}, alinéa 4, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

CHAPITRE IV.

Disposition générale.

Art. 34.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle

Art. 33.

§ 1. — In afwijking van artikel 32 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.

De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

a) in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;

b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het uitzonderlijke karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats welke is erkend op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

§ 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. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

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 vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij onstentenis van die afvaardiging, de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 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.

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast, welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

HOOFDSTUK IV.

Algemene bepaling.

Art. 34.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover

visé à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE V.

Surveillance et pénalités.

SECTION 1.

Surveillance.

Art. 35.

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. 36.

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. 37.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 36 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.

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.

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. 35.

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. 36.

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. 37.

De in artikel 36 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.

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. 38.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 36 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. 39.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 36 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION 2.

Dispositions pénales.

Art. 40.

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, 17, 23, 25 et 26 ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

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 23, 24 et 25 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 32 et 33, ainsi que ses préposés ou mandataires;

6° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 32 et 33, ainsi que ses préposés ou mandataires;

7° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 35, ainsi que ses préposés ou mandataires;

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

Art. 41.

Les infractions prévues à l'article 40, 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. 42.

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

Art. 38.

De in artikel 36 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en proces-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 overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 39.

De in artikel 36 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING 2.

Strafbepalingen.

Art. 40.

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 regelmatige 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, 17, 23, 25 en 26 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

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 23, 24 en 25 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

5° al wie werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen der artikelen 32 en 33, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

6° de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 32 en 33, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

7° al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der besluiten genomen ter uitvoering van artikel 35, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

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

Art. 41.

Voor de in artikel 40, 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. 42.

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

Art. 43.

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. 44.

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. 45.

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 agréation régulière;
- b) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire agréée qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 23, 25 et 26 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) l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 23, 24 et 25 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 32 et 33;
- f) l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 32 et 33.

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

Art. 46.

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 21 avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 43.

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. 44.

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. 45.

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, 17, 23, 25 en 26 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;
- d) de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 23, 24 en 25 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 32 en 33.
- f) de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 32 en 33.

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

Art. 46.

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 21 gestelde voorwaarden voldeden vóór de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 47.

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.

Bruxelles, le 18 mars 1976.

*Le Président
de la Chambre des Représentants,*

A. DEQUAE

Les Secrétaires,

M. VERLACKT-GEVAERT

R. GILLET

Art. 47.

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.

Brussel, 18 maart 1976.

*De Voorzitter van de
Kamer van Volksvertegenwoordigers,*

A. DEQUAE

De Secretarissen,

M. VERLACKT-GEVAERT

R. GILLET