

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 décembre 2010

PROPOSITION DE LOI

**modifiant, en ce qui concerne le contrat
de travail pour le travail intérimaire,
la loi du 24 juillet 1987 sur le travail
temporaire, le travail intérimaire
et la mise de travailleurs
à la disposition d'utilisateurs**

(déposée par Mme Maggie De Block,
M. Mathias De Clercq
et Mme Gwendolyn Rutten)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 december 2010

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 24 juli 1987
betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking
stellen van werknemers ten behoeve
van gebruikers wat de arbeidsovereenkomst
voor uitzendarbeid betreft**

(ingediend door mevrouw Maggie De Block,
de heer Mathias De Clercq
en mevrouw Gwendolyn Rutten)

RÉSUMÉ

*Actuellement, les travailleurs intérimaires ne peuvent
être occupés que par le biais de contrats de travail à
durée déterminée.*

*La présente proposition de loi vise à permettre
également la conclusion de contrats à durée indéter-
minée.*

SAMENVATTING

*Momenteel kunnen uitzendkrachten enkel via
arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur tewerkge-
steld worden.*

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe ook arbeidsovereenkom-
sten van onbepaalde duur mogelijk te maken.*

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte d'une proposition déposée antérieurement (*Doc. Parl. Chambre* 2007-08, n° 52K 0936/001).

Si le travail temporaire est une forme de travail très ancienne, le travail intérimaire est un phénomène plus récent, surtout dans sa forme actuelle, dans laquelle une firme, l'entreprise de travail intérimaire, met des travailleurs à la disposition d'un tiers, l'utilisateur, avec transfert d'autorité, et dans laquelle l'entreprise de travail intérimaire reste l'employeur du travailleur.

En Belgique, les premières entreprises de travail intérimaire ont vu le jour dans les années cinquante. À l'époque, on recourait principalement au travail intérimaire pour les employés, en particulier en vue de pouvoir rapidement au remplacement de travailleurs absents. Toute réglementation était alors quasi inexistante. La plupart des travailleurs intérimaires étaient du reste des indépendants.

Ce n'est qu'au début des années septante qu'un arrêté royal a assujéti les travailleurs intérimaires à la sécurité sociale. La loi portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs a doté le secteur du travail intérimaire d'une première réglementation spécifique, provisoire. En 1981, à l'expiration de la durée de validité de la loi de 1976, la CCT n° 36 a été conclue au sein du Conseil national du travail, et ce, dans l'attente d'une réglementation définitive. La loi définitive "sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs" a été promulguée le 24 juillet 1987 et complétée ultérieurement par diverses CCT visant à améliorer le statut social des travailleurs intérimaires. Les premières CCT ont été conclues au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP n° 322) en 1993. Les réglementations régionales en matière d'agrément des entreprises de travail intérimaire datent du début des années nonante. En 1994, l'utilisation du travail intérimaire a été considérablement assouplie par une CCT, qui a allongé la durée maximale autorisée pour le travail intérimaire et simplifié la procédure d'autorisation. La loi-cadre du 26 juillet 1996 a également assoupli les conditions permettant de recourir au travail intérimaire. Elle a notamment remplacé la notion de "surcroît extraordinaire de travail" par celle de "surcroît temporaire". Cette même loi-cadre a également étendu le travail intérimaire au remplacement en cas d'interruption de carrière de courte durée. En exécution de l'arrêté royal

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, in aangepaste vorm, de tekst over van een eerder ingediend voorstel (*Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 52K 0936/001).

Tijdelijke arbeid is een zeer oude vorm van werk. Uitzendarbeid daarentegen is een recenter fenomeen. Vooral in zijn huidige vorm, waarbij een bedrijf, het uitzendbureau, werknemers ter beschikking stelt van een derde, de gebruiker, met een overdracht van gezag en waarbij het uitzendbureau de werkgever van de werknemer blijft.

De eerste uitzendbureaus in België dateren van de jaren 50. Uitzendarbeid werd toen vooral toegepast op bedienden, meer bepaald om afwezige werknemers zo snel mogelijk te vervangen. Op dat ogenblik bestond er nagenoeg geen reglementering. De meeste uitzendkrachten waren toen overigens zelfstandigen.

Slechts begin jaren '70 kwam er een koninklijk besluit waardoor de uitzendkrachten aan de sociale zekerheid werden onderworpen. Met de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers kreeg de uitzendsector een eerste eigen – voorlopige – reglementering. In 1981, aan het einde van de geldigheidsduur van de wet van 1976 werd cao nr. 36 gesloten in de Nationale Arbeidsraad in afwachting van een definitieve reglementering. Op 24 juli 1987 volgde dan de definitieve wet "betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", die nadien werd aangevuld met diverse cao's ter verbetering van het sociaal statuut van uitzendkrachten. In 1993 werden de eerste cao's gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid (PC nr. 322). De geregionaliseerde reglementeringen inzake erkenning van de uitzendbureaus werden in het begin van de jaren '90 uitgevaardigd. In 1994 werd het gebruik van uitzendarbeid heel wat versoepeld via een cao waardoor de maximumduur, tijdens dewelke uitzendarbeid mogelijk is, werd verlengd en de toelatingsprocedure vereenvoudigd. Ook de kaderwet van 26 juli 1996 versoepelde de voorwaarden waaronder uitzendarbeid is toegelaten. Meer bepaald werd het begrip "buitengewone vermeerdering van het werk" vervangen door het begrip "tijdelijke vermeerdering". Tevens verruimde diezelfde kaderwet uitzendarbeid tot de vervanging in geval van loopbaanonderbreking van

du 4 décembre 1997 visant à établir un Service central de Prévention pour le secteur du travail intérimaire, le secteur du travail intérimaire a créé un service central de prévention "prévention et intérim" (en abrégé "P & I"). Depuis le 1^{er} janvier 1999, le secteur du travail intérimaire a été retenu, au même titre que le secteur de la construction et celui du transport de personnes, dans le cadre du projet DIMONA, c'est-à-dire la déclaration immédiate de l'emploi. S'inscrivant dans le cadre de la simplification administrative, ce projet prévoit, pour le secteur du travail intérimaire, que tout emploi d'un travailleur intérimaire doit être déclaré au préalable par l'entreprise de travail intérimaire à l'Office national de sécurité sociale. Enfin, la loi-programme du 12 août 2000 permet de recourir à l'intérim d'insertion. Cette mesure a ainsi permis au secteur du travail intérimaire d'offrir un contrat de travail classique à temps plein et à durée indéterminée à des chômeurs de longue durée, à des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et à des allocataires sociaux.

La loi-programme du 12 août 2000 a initié une avancée prudente dans le domaine des contrats à durée indéterminée dans le secteur de l'intérim. Il peut paraître paradoxal qu'un travailleur intérimaire soit engagé pour une durée indéterminée. Il faut néanmoins bien distinguer les missions d'un travailleur intérimaire chez un utilisateur déterminé, qui sont de nature temporaire, et l'engagement de ce même travailleur auprès de son employeur juridique, à savoir l'agence d'intérim, qui peut être de plus longue durée.

À l'heure actuelle, le travail intérimaire est autorisé dans les cas suivants:

1) en remplacement d'un travailleur permanent, lorsque le contrat de travail de celui-ci:

- est suspendu;
- a pris fin avec préavis ou pour motif grave;
- a pris fin pour une autre raison;

- 2) en cas de surcroît temporaire de travail;
- 3) en cas de travail exceptionnel;
- 4) pour les artistes;
- 5) dans le cadre des titres-services.

Au fil du temps, le domaine d'application du travail intérimaire s'est élargi, et *mutatis mutandis*, le secteur de l'intérim a pu s'ériger en acteur à part entière sur le marché du travail. C'est surtout au cours des années nonante que le secteur de l'intérim a connu une évolution marquante.

korte duur. In uitvoering van het koninklijk besluit van 4 december 1997 tot oprichting van een centrale preventiedienst voor de sector van de uitzendarbeid richtte de uitzendsector een centrale preventiedienst "Preventie en Interim" (kortweg "P & I") op. Vanaf 1 januari 1999 werd de uitzendsector samen met de bouwsector en de sector van het personenvervoer gekozen voor het DIMONA-project of de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling. Dit project kadert in de administratieve vereenvoudiging en bepaalt voor de uitzendsector dat elke tewerkstelling van een uitzendkracht op voorhand moet worden aangegeven door het uitzendbedrijf aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De programmawet van 12 augustus 2000 ten slotte voorziet in de mogelijkheid van invoegin-terim. Hiermee kreeg de uitzendsector de mogelijkheid om aan langdurig werklozen, bestaansminimumtrekkers en sociale uitkeringstrekkers een klassieke voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden.

De programmawet van 12 augustus 2000 heeft voor een voorzichtige doorbraak gezorgd op het vlak van contracten van onbepaalde duur in de uitzendsector. Het kan paradoxaal lijken dat een uitzendkracht voor onbepaalde tijd wordt aangeworven. Niettemin moet er wel rekening worden gehouden met het onderscheid dat de opdrachten van de uitzendkracht bij een bepaalde gebruiker van tijdelijke aard zijn, terwijl het engagement van diezelfde uitzendkracht bij zijn juridische werkgever, namelijk het uitzendkantoor, van langere duur kan zijn.

Momenteel is uitzendarbeid toegelaten in de volgende gevallen:

1) ter vervanging van een vaste werknemer, wanneer diens arbeidsovereenkomst:

- geschorst is;
- beëindigd werd met een opzeggingstermijn of om dringende reden;
- beëindigd werd om een andere reden;

- 2) bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- 3) bij uitzonderlijk werk;
- 4) voor artiesten;
- 5) in het kader van dienstencheques.

Het toepassingsgebied van uitzendarbeid is mettertijd uitgebreid en *mutatis mutandis* heeft de uitzendsector zich kunnen ontpoppen tot een volwaardige speler op de arbeidsmarkt. Vooral in de jaren 90 kende de uitzendsector een markante ontwikkeling.

Ce développement considérable est dû à plusieurs facteurs. Les entreprises recourent davantage à diverses formes de flexibilisation externe afin de réduire au maximum leurs frais de personnel et les procédures de licenciement. Le report des démarches administratives sur le secteur de l'intérim est le bienvenu pour les entreprises. Mais, simultanément, les entreprises intègrent davantage le travail intérimaire dans la procédure de sélection: des candidats potentiels sont d'abord engagés "à l'essai" par le biais du travail intérimaire et à titre définitif après une évaluation positive. De plus en plus d'étudiants recourent également au secteur de l'intérim. Ainsi, un revenu décent leur est garanti et ils obtiennent un contrat correct sur le plan du droit social.

Non seulement le travail intérimaire est un phénomène en pleine expansion, mais il est aussi devenu une voie d'accès importante au marché de l'emploi pour les groupes défavorisés. Le nombre de travailleurs intérimaires occupés a pratiquement octuplé depuis 1985. De 50 000, il est passé à 380 000 en 2007. Il s'agit en général de personnes relativement jeunes: quatre intérimaires sur dix ont moins de vingt-cinq ans, alors que cette proportion est d'à peine un sur dix si l'on considère l'ensemble de la population salariée. Les non-Belges sont également plus de deux fois plus représentés dans le secteur de l'intérim (9 %, dont 4 % de ressortissants de l'UE et 5 % de non-ressortissants de l'UE) que dans l'ensemble de la population salariée (4 %).

Il convient par ailleurs de souligner que ces chiffres sont sous-évalués si l'on tient compte de l'ethnicité. Ainsi, 12 % des intérimaires occupés en Flandre appartiennent à une ethnie non-européenne. Enfin, les travailleurs peu qualifiés sont sensiblement plus représentés dans ce secteur (40 %) que dans l'ensemble de la population salariée (23,5 %). En revanche, les travailleurs handicapés et les plus de cinquante ans sont moins représentés dans la population intérimaire (respectivement 4,6 % et 5,2 %) que dans l'ensemble de la population salariée (respectivement 11,8 % et 17 %).

Malgré les assouplissements évoqués ci-dessus, la législation belge reste plutôt restrictive, et ce, certainement si on la compare à celle de nos voisins. Le potentiel de pénétration du travail intérimaire n'est pas exploité au maximum, loin s'en faut. Cette forme de travail représente 2,63 % en 2007 de l'emploi global, chiffre sensiblement inférieur aux résultats enregistrés chez ceux de nos voisins qui connaissent une réglementation plus libérale (nous songeons notamment aux Pays-Bas et au Royaume-Uni). Du reste, à la suite de la crise, la part du travail intérimaire était retombée à 1,93 % en 2009.

Deze forse uitbreiding is een gevolg van meerdere factoren. Bedrijven doen meer een beroep op diverse vormen van externe flexibilisering teneinde hun personeelskosten en ontslagprocedures tot een minimum te beperken. De afwenteling van de administratieve rompslomp op de uitzendsector is voor bedrijven meegenomen. Maar tegelijkertijd integreren bedrijven uitzendarbeid meer in de selectieprocedure: potentiële kandidaten worden eerst via uitzendarbeid "op proef" aangeworven en na een positieve evaluatie in vast dienstverband genomen. Ook meer en meer studenten doen een beroep op de uitzendsector. Zo zijn ze verzekerd van een degelijk inkomen en krijgen ze een sociaal-rechtelijk correct contract.

Uitzendarbeid is niet alleen een groeiend fenomeen, het is tevens een belangrijk instroomkanaal voor kansengroepen op de arbeidsmarkt geworden. Sinds 1985 is het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten bijna verachtvoudigd van 50 000 naar 380 000 in 2007. Type-rend voor de uitzendpopulatie is de relatief jonge leeftijd: 4 op de 10 uitzendkrachten zijn jonger dan 25 jaar. Bij de totale werknemerspopulatie bedraagt dat cijfer amper 1 op de 10. Ook de niet-Belgen zijn met 9 % (4 % EU- en 5 % niet-EU-burgers) meer dan dubbel zoveel vertegenwoordigd in de uitzendsector t.a.v. de 4 % niet-Belgen in de totale werknemerspopulatie.

Tevens moet worden aangestipt dat deze cijfers onderschat zijn, rekening houdend met de etniciteit. 12 % van de uitzendkrachten in Vlaanderen hebben een niet-Europese etniciteit. Ten slotte ligt ook het aandeel laaggeschoolden met ruim 40 % beduidend hoger dan de 23,5 % in de algemene werknemerspopulatie. Arbeidsgehandicapten en 50 plussers daarentegen zijn met 4,6 %, resp. 5,2 % minder sterk vertegenwoordigd in de uitzendpopulatie dan de 11,8 % arbeidsgehandicapten en de 17 % 50 plussers in de algemene werknemerspopulatie.

Niettegenstaande de hierboven geschetste versoepelingen van de wetgeving blijft deze in België nog vrij restrictief, zeker in vergelijking met de buurlanden. Daardoor is het penetratiepotentieel van uitzendarbeid nog lang niet volledig benut. Met 2,63 % in 2007 ligt het aandeel in de totale werkgelegenheid beduidend lager dan in de buurlanden met een vrijere regelgeving, zoals Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Door de crisis was het aandeel van uitzendarbeid overigens in 2009 teruggevallen tot 1,93 %.

La présente proposition de loi vise à faire passer le travail intérimaire du statut de service de dépannage à celui d'instrument à part entière du marché du travail. En effet, le secteur de l'intérim recherche un équilibre entre flexibilité et sécurité. C'est pour ce motif qu'il souhaite voir inscrire dans la législation la possibilité de conclure des contrats d'intérim à durée indéterminée à côté des contrats à durée déterminée déjà existants. En Allemagne, les agences d'intérim sont d'ailleurs obligées d'engager leurs intérimaires par contrat de travail à durée indéterminée. Notre proposition de loi ne va pas aussi loin: elle ouvre simplement la possibilité de conclure ce type de contrat. Le système "classique" du travail intérimaire subsistera à côté du nouveau système. Il ne peut d'ailleurs être question de porter atteinte aux garanties octroyées aux intérimaires par la législation actuelle. Au contraire, notre objectif est de mettre au point un système satisfaisant à la fois l'utilisateur, les agences d'intérim et les travailleurs intérimaires. Nous soulignons par ailleurs l'urgence d'une modernisation générale de la législation relative au travail intérimaire.

C'est ici qu'intervient le concept de "*flexicurity*", résultat d'une contraction des termes "*flexibility*" et "*security*". Il s'agit en réalité d'une forme de détachement des intérimaires engagés par l'agence d'intérim sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée, les intérimaires restant au service de l'agence d'intérim entre deux missions. Ce compromis est intéressant; il permet de protéger les intérimaires contre les effets négatifs éventuels de la demande de flexibilité émanant des entreprises qui sont soumises à des impératifs de productivité.

Tant les intérimaires que les agences d'intérim et les utilisateurs (les entreprises) ont besoin d'un tel système, qui repose sur une fidélisation accrue de l'intérimaire. Ce dernier se voit proposer un contrat et donc une sécurité d'emploi. Mais le système permet également aux agences d'intérim de s'assurer un "*pool*" d'intérimaires. Les agences d'intérim sont souvent à la recherche de personnel en raison de la pénurie de main-d'œuvre observée dans certaines professions sur le marché du travail. Si elles peuvent fidéliser ces travailleurs, elles seront également beaucoup plus disposées à investir dans des formations supplémentaires. En d'autres termes, elles pourront concilier la continuité de l'emploi avec une disponibilité accrue des intérimaires, qui disposeront de meilleures qualifications. Les utilisateurs auront dès lors la certitude de pouvoir disposer d'un personnel qualifié et spécialisé grâce aux agences d'intérim.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de evolutie van uitzendarbeid van depannagedienst tot een volwaardig arbeidsmarktinstrument te bevorderen. De uitzendsector zoekt immers naar een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Daarom is de sector vragende partij om in de wetgeving de mogelijkheid op te nemen om naast de huidige contracten van bepaalde duur, uitzendkrachten in te zetten via arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur. In Duitsland zijn de uitzendkantoren overigens verplicht om uitzendkrachten aan te werven via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ons wetsvoorstel gaat niet zover: het opent enkel de mogelijkheid voor dergelijke overeenkomsten. Het "klassieke" systeem van uitzendarbeid blijft daarnaast gewoon voortbestaan. Het mag trouwens geenszins de bedoeling zijn om afbreuk te doen aan de huidige garanties waarin de wetgeving voorziet ten aanzien van uitzendkrachten. Het is integendeel de bedoeling te komen tot een drievoudige win-situatie voor de gebruiker, de uitzendkantoren en de uitzendkrachten. Tevens stippen we aan dat de nood aan een algemene modernisering van de uitzendwetgeving acuut is geworden.

De oplossing ligt in het zogenaamde "*flexicurity*"-concept. "*Flexicurity*" is een samentrekking van de woorden "*flexibility*" en "*security*". Het is eigenlijk een vorm van detachering van uitzendkrachten die via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden aangeworven door het uitzendkantoor met als gevolg dat de uitzendkrachten tussen twee opdrachten door in dienst van het uitzendkantoor blijven. Een mooi compromis dat er voor zorgt dat uitzendkrachten niet de mogelijke nadelige effecten ondervinden van de vraag naar flexibiliteit door het bedrijfsleven omwille van productiviteitsvereisten.

Zowel bij de uitzendkrachten, de uitzendkantoren als de gebruikers (de ondernemingen) is er nood aan dergelijk systeem. Het gaat immers uit van een sterkere fidelisering van de uitzendkracht. Deze laatste krijgt een bepaalde contract- en dus werkzekerheid aangeboden. Maar ook de uitzendkantoren kunnen zich verzekeren van een vaste "*pool*" van uitzendkrachten. Door de krapte op de arbeidsmarkt voor een aantal beroepen, zitten uitzendkantoren vaak verlegen om voldoende mensen. Indien zij deze werknemers kunnen fideliseren, zullen zij ook veel meer geneigd zijn te investeren in bijkomende opleiding en vorming. Zij zullen met andere woorden de continuïteit van de tewerkstelling kunnen verzoenen met een verhoogde inzetbaarheid van de uitzendkrachten, die over betere kwalificaties zullen beschikken. Meteen kunnen ook de gebruikers er zeker van zijn dat zij via de uitzendkantoren over gekwalificeerd en gespecialiseerd personeel kunnen beschikken.

Beaucoup d'entreprises souhaitent pouvoir disposer, de façon souple et rapide, de travailleurs qualifiés. Certains secteurs doivent faire face à des moments de pointe, d'une part, et à une pénurie de personnel, d'autre part. On ne trouve pas non plus toujours en temps utile du personnel pour occuper des emplois peu qualifiés. En donnant aux agences d'intérim la possibilité de proposer des contrats à durée indéterminée à leurs intérimaires, on leur permettrait de mieux répondre à certains besoins du marché, par exemple en créant un *pool* de travailleurs intérimaires qui pourraient, avec souplesse, être appelés à la rescousse dans un secteur déterminé afin d'y accomplir des missions de courte, voire très courte durée. Nous renvoyons une nouvelle fois au problème qui touche le secteur horeca, où des exploitants de cafés ou de restaurants doivent régulièrement faire face à des affluences soudaines en raison, par exemple, des conditions atmosphériques ou de l'arrivée d'un groupe important de clients. Ce secteur est dès lors souvent forcé de recourir à une aide occasionnelle, et il s'adresse parfois aux circuits du travail au noir et "gris" pour des raisons administratives et fiscales.

Pour toutes ces raisons, les contrats intérimaires à durée indéterminée contribuent à permettre l'insertion des travailleurs peu qualifiés dans les circuits réguliers de travail, à lutter contre le travail au noir, à satisfaire les entreprises en rencontrant leur demande de main-d'œuvre très flexible et à fidéliser les travailleurs intérimaires auprès des agences d'intérim.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

La proposition de loi prévoit la possibilité de faire en sorte que le contrat de travail intérimaire visé à l'article 7, 2°, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, soit constitué d'un contrat de base, d'une part, et d'un avenant, d'autre part. Pour ce qui est de la législation en vigueur, les deux parties du contrat constituent un tout.

Le contrat de base est un contrat de travail visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et peut aussi être conclu pour une durée indéterminée. Il peut également prendre une des formes visées à l'article 2 de la loi: durée déterminée, travail nettement défini ou remplacement d'un travailleur permanent. Le contrat de base précise la région dans laquelle le travailleur désire être mis à la disposition d'un utilisateur ainsi que les fonctions qu'il souhaite exercer.

Soepel en snel kunnen beschikken over gekwalificeerde mensen is de wens van heel wat ondernemingen. Bepaalde sectoren worden geconfronteerd met piekmomenten enerzijds en personeelstekorten anderzijds. Ook lagergeschoolde jobs raken niet tijdig ingevuld. Een sprekend voorbeeld is de horecasector. Door uitzendkantoren de mogelijkheid te bieden om aan hun uitzendkrachten contracten van onbepaalde duur aan te bieden, zouden zij de gelegenheid krijgen om beter in te spelen op bepaalde marktniches, bijvoorbeeld via de oprichting van een *pool* van uitzendkrachten die op een soepele manier in één bepaalde sector zouden kunnen inspringen voor korte tot zeer kortdurende opdrachten. Andermaal verwijzen we naar het probleem in de horeca, waar exploitanten van cafés of restaurants regelmatig worden geconfronteerd met plotse drukte omwille van bijvoorbeeld weersomstandigheden of de aankomst van een grote groep klanten. Bijgevolg ziet de sector zich vaak genoodzaakt een beroep te doen op occasionele hulp, waarbij men omwille van administratieve en fiscale redenen soms zijn toevlucht zoekt naar het grijze en zwarte circuit.

Om al deze redenen kunnen uitzendcontracten van onbepaalde duur mede een oplossing bieden voor het opnemen van lagergeschoolde werknemers in het reguliere arbeidscircuit, voor de strijd tegen het zwartwerk, voor de vraag naar een grote flexibiliteit vanwege de ondernemingen en voor een fidelisering van de uitzendkrachten aan de uitzendkantoren.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Het wetsvoorstel voert de mogelijkheid in om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, zoals vermeld in artikel 7, 2°, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers te laten bestaan uit een basisovereenkomst, enerzijds, en een bijvoegsel, anderzijds. Voor wat de vigerende wetgeving betreft, maken de beide samen één geheel uit.

De basisovereenkomst is een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en kan ook voor onbepaalde tijd worden gesloten. Daarnaast kan ze ook één van de in artikel 2 van de wet bedoelde vormen aannemen: voor bepaalde tijd, duidelijk omschreven werk of vervanging van een vaste werknemer. In de basisovereenkomst wordt het functie- en geografisch bereik opgenomen waarbinnen de werknemer wenst te worden ter beschikking gesteld van een gebruiker.

L'avenant est établi au plus tard au moment de la mise à disposition et reproduit essentiellement les dispositions légales relatives au contrat de travail intérimaire. La fonction, la rémunération, le lieu de la mise à disposition, l'horaire, etc., y sont spécifiés.

Art. 3

Le principe du paiement à l'intérimaire d'une rémunération conforme aux conditions en vigueur chez l'utilisateur, tel que le prévoit l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987, est maintenu pour les périodes durant lesquelles l'intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur.

Lorsque le travailleur n'est pas mis à la disposition d'un utilisateur, le travailleur et l'entreprise de travail intérimaire doivent convenir d'une rémunération. On pourrait envisager en l'occurrence un système analogue à celui de la convention collective de travail conclue le 29 septembre 2000 dans le cadre de l'intérim d'insertion.

Het bijvoegsel wordt opgemaakt uiterlijk op het ogenblik van de terbeschikkingstelling en bevat grotendeels de wettelijke bepalingen van het uitzendarbeidscontract. Hierin worden op een concrete manier de functie, het loon de plaats van terbeschikkingstelling, de uurregeling en dergelijke omschreven.

Art. 3

Het principe van de betaling aan de uitzendkracht van het loon, overeenkomstig de voorwaarden geldend bij de gebruiker blijft behouden, zoals bepaald in artikel 10 van de wet van 24 juli 1987, voor de periodes dat de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker.

Wanneer de werknemer niet ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker dient conventioneel een loon te worden afgesproken tussen de werknemer en het uitzendbureau. Hierbij kan gedacht worden aan een systeem overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst die op 29 september 2000 werd gesloten in het kader van invoeginterim.

Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 7, 2°, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est complété comme suit:

“Ce contrat peut comprendre un contrat de base et un avenant. Le contrat de base est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'avenant est établi au début de chaque période de mise à la disposition d'un utilisateur. Pour les dispositions de la présente législation, l'avenant fait partie intégrante du contrat de base. En complément de l'article 2, un contrat de travail intérimaire peut également être conclu pour une durée indéterminée, par le biais de plusieurs missions temporaires.”.

Art. 3

À l'article 10, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots “durant la mise à la disposition d'un utilisateur,” sont insérés entre les mots “La rémunération de l'intérimaire ne peut” et les mots “être inférieure à”.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

22 octobre 2010

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 7, 2°, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld als volgt:

“Deze overeenkomst kan bestaan uit een basisovereenkomst en een bijvoegsel. De basisovereenkomst is onderworpen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het bijvoegsel wordt opgemaakt telkens een terbeschikkingstelling bij een gebruiker een aanvang neemt. Voor de bepalingen van deze wetgeving maakt het bijvoegsel integraal deel uit van de basisovereenkomst. In aanvulling op artikel 2 kan een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid tevens gesloten worden voor een onbepaalde duur, via meerdere tijdelijke opdrachten.”.

Art. 3

In artikel 10, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden “tijdens een terbeschikkingstelling bij een gebruiker” ingevoegd tussen de woorden “Het loon van de uitzendkracht mag” en de woorden “niet lager zijn dan”.

Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

22 oktober 2010

Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)