

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 mars 2005

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 24 juillet 1987
sur le travail temporaire, le travail
intérimaire et la mise des travailleurs à la
disposition d'utilisateurs**

(déposée par Mmes Annemie Turtelboom,
Maggie De Block et Sabien Lahaye-Battheu)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 maart 2005

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**

(ingediend door de dames
Annemie Turtelboom, Maggie De Block
en Sabien Lahaye-Battheu)

RÉSUMÉ

Certains employeurs choisissent de se séparer de leurs travailleurs âgés en raison de l'importance des cotisations sociales dont ils doivent s'acquitter bien qu'ils aient préféré, compte tenu de l'expérience acquise par les intéressés, encore pouvoir faire appel à eux pour des missions limitées. Les auteurs de cette proposition de loi estiment qu'une solution pourrait consister, pour les employeurs, à mettre leurs travailleurs à la disposition d'autres entreprises. Ils estiment toutefois que la réglementation actuelle est trop compliquée, et proposent dès lors d'autoriser la mise à disposition de travailleurs de plus de 55 ans sans qu'il faille demander au préalable l'accord des services compétents.

SAMENVATTING

Omwille van de hoge lasten verkiezen sommige werknemers zich te ontdoen van hun oudere werknemers, al hadden ze liever voor beperkte opdrachten alsnog op hen een beroep gedaan omwille van hun ervaring. Volgens de indieners van dit wetsvoorstel kan dit opgevangen worden als werkgevers hun werknemers ter beschikking stellen van andere bedrijven. De huidige regeling vinden zij echter te omslachtig; zij stellen voor de terbeschikkingstelling van werknemers boven 55 jaar mogelijk te maken zonder dat vooraf de toestemming van de bevoegde diensten gevraagd dient te worden.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e 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)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e 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 toezpraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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 doit être lue conjointement avec nos autres propositions qui s'inscrivent dans le cadre d'un ensemble de mesures visant à compenser l'effet du vieillissement sur notre sécurité sociale.

Les travailleurs âgés disposent souvent de pas mal de connaissances et d'expérience, qu'ils ont accumulées tout au long de leur carrière. La réalité montre toutefois que les travailleurs âgés coûtent souvent plus cher que les jeunes, qui, pour leur part, sont souvent davantage familiarisés avec les nouvelles technologies.

L'employeur doit mettre en balance les deux éléments. Dans bien des cas, son choix se portera sur le jeune et il proposera au travailleur âgé de quitter prématurément le circuit professionnel. Si bon nombre de travailleurs âgés acceptent cette proposition, sans l'avoir véritablement sollicitée, c'est souvent par crainte de ne plus trouver de nouvel emploi en raison de leur âge avancé ou parce qu'ils ont (à tort) le sentiment de ne plus être utiles.

L'employeur qui licencie un travailleur âgé ou l'envoie en préretraite joue la sécurité: il pourra, par exemple, ne pas avoir de tâche concrète à lui confier dans la période d'un an au plus qui suit, tout en souhaitant pouvoir encore faire appel ultérieurement à son expérience pour certains projets en gestation dans son entreprise. Toutefois, dans la problématique du maintien en service des travailleurs âgés, l'avantage que représente un potentiel d'expérience et de compétence professionnelle ne contrebalance pas les désavantages que sont le coût élevé de la rémunération et la durée des délais de préavis.

La solution pourrait consister pour l'employeur à mettre son travailleur âgé, pour une période déterminée, à la disposition d'une autre entreprise qui aurait temporairement besoin de travailleurs expérimentés. D'après les organisations patronales, la demande existe et il faudrait assouplir la réglementation, car beaucoup de fournisseurs ou de clients d'entreprises sont à la recherche de personnes expérimentées maîtrisant tous les aspects d'un travail déterminé.

Recourir à une telle procédure dans le cadre de la législation actuelle en matière de travail temporaire et de travail à durée déterminée, est toutefois trop compliqué. Il serait dès lors être intéressant pour toutes les parties d'assouplir la réglementation actuelle.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel moet samen gelezen worden met onze andere voorstellen die kaderen in een geheel van maatregelen om de impact van de vergrijzing op onze sociale zekerheid op te vangen.

Oudere werknemers hebben in de loop van hun loopbaan vaak heel wat kennis en ervaring opgedaan. De realiteit leert ons evenwel dat oudere werknemers vaak duurder zijn dan jongere werknemers, die op hun beurt vaak weer meer vertrouwd zijn met nieuwe technologieën.

De werkgever moet beide elementen tegen elkaar afwegen. In veel gevallen valt zijn keuze op de jongere werknemer en zal de werkgever de oudere werknemer een vervroegde uittreding aanbieden. Veel oudere werknemers nemen dat aanbod aan, zonder dat ze er eigenlijk om gevraagd hebben, vaak uit angst omwille van hun gevorderde leeftijd toch geen nieuwe job meer te vinden of omdat ze zich – onterecht – niet langer nuttig voelen.

De werkgever die zijn oudere werknemer ontslaat of op brugpensioen laat gaan, kiest voor zekerheid. Hij heeft bijvoorbeeld voor de komende periode van een jaar of langer geen concrete jobinvulling voor zijn oudere werknemer, al zou hij in de verdere toekomst nog wel een beroep willen doen op de ervaring van die werknemer voor bepaalde projecten die in zijn onderneming op til zijn. Voor het in dienst houden van de oudere werknemer wegen de voordelen – een bron van ervaring en beroepsbekwaamheid – echter niet op tegen de nadelen – het uitbetalen van een duur salaris en langere opzegperiodes.

Een oplossing zou kunnen zijn dat een werkgever de oudere werknemer voor een bepaalde periode ter beschikking stelt van een andere onderneming die tijdelijk nood heeft aan ervaren werkkrachten. Volgens werkgeversorganisaties bestaat die vraag zeker en is er nood aan een soepelere regelgeving omdat veel leveranciers of klanten van ondernemingen tijdelijk op zoek zijn naar ervaren mensen die het reilen en zeilen van een bepaalde job onder de knie hebben.

Krachtens de huidige wetgeving inzake tijdelijke arbeid en arbeid van bepaalde duur is een dergelijke procedure omslachtig. Een versoepeling van de huidige regelgeving zou gunstig kunnen zijn voor alle partijen.

Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent autoriser la mise à disposition de travailleurs de plus de 55 ans, pour une durée déterminée, sans qu'il faille demander au préalable l'accord des services compétents. Ces services devront toutefois être informés.

Met dit wetsvoorstel willen we het ter beschikking stellen van werknemers boven de 55 jaar voor een bepaalde duur mogelijk maken zonder dat vooraf de toestemming van de bevoegde diensten gevraagd dient te worden. Die diensten moeten wel op de hoogte gesteld worden.

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Maggie DE BLOCK (VLD)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (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 32, § 1^{er}, alinéa 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, modifié par la loi du 12 août 2000, est complété comme suit:

«c) en vue de l'exécution de tâches ne dépassant pas une durée déterminée au préalable, à la condition que le travailleur concerné ait atteint l'âge de 55 ans et puisse faire valoir une ancienneté de cinq ans au moins au sein de l'entreprise.».

20 janvier 2005

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 32, § 1, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt:

«c) met het oog op de uitvoering van opdrachten van een vooraf bepaalde duur, op voorwaarde dat die werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en een anciënniteit van ten minste vijf jaar binnen de onderneming kan aantonen.».

20 januari 2005

Annemie TURTELBOOM (VLD)
Maggie DE BLOCK (VLD)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (VLD)

TEXTE DE BASE

24 juillet 1987

Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 32

§ 1. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser la notion de durée limitée.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa 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; une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser les notions d'exécution momentanée et de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle momentanée.

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

Le caractère limité de la durée de la mise de travailleurs à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne les 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 visées au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le tra-

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

24 juillet 1987

Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 32

§ 1. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser la notion de durée limitée.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa 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; une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser les notions d'exécution momentanée et de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle momentanée.

c) en vue de l'exécution de tâches ne dépassant pas une durée déterminée au préalable, à la condition que le travailleur concerné ait atteint l'âge de 55 ans et puisse faire valoir une ancienneté de cinq ans au moins au sein de l'entreprise.¹

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

Le caractère limité de la durée de la mise de travailleurs à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne les 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 visées au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le tra-

¹ Art. 2: ajout.

BASISTEKST

24 juli 1987

**Wet betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen
van werknemers ten behoeve van gebruikers**

Art. 32

§ 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan het begrip beperkte tijd preciseren.

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

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

b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen; een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan de begrippen kortstondige uitvoering en gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen, preciseren.

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

De beperkte duur van de terbeschikkingstelling van werknemers is niet vereist wanneer het mindervalide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden.

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

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

24 juli 1987

**Wet betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen
van werknemers ten behoeve van gebruikers**

Art. 32

§ 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan het begrip beperkte tijd preciseren.

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

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

b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen; een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan de begrippen kortstondige uitvoering en gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen, preciseren.

c) met het oog op de uitvoering van opdrachten van een vooraf bepaalde duur, op voorwaarde dat die werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en een anciënniteit van ten minste vijf jaar binnen de onderneming kan aantonen.¹

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

De beperkte duur van de terbeschikkingstelling van werknemers is niet vereist wanneer het mindervalide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden.

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

¹ Art. 2: aanvulling.

vaille. L'accord écrit du travailleur n'est, toutefois par 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 de travailleurs 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.

Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1^{er} et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.

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}, quatrième alinéa, 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.

vaille. L'accord écrit du travailleur n'est, toutefois par 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 de travailleurs 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.

Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1^{er} et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.

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}, quatrième alinéa, 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.

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 ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij 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.

De verplichtingen bedoeld bij artikel 19, eerste en tweede lid, zijn eveneens van toepassing in geval van de terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker.

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

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.

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 ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij 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.

De verplichtingen bedoeld bij artikel 19, eerste en tweede lid, zijn eveneens van toepassing in geval van de terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker.

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

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.