

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 juin 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail,
visant à prendre en compte les périodes
de travail intérimaire dans le calcul
de l'ancienneté des travailleurs**

(déposée par Mme Zoé Genot et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 juni 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
teneinde bij de berekening van de anciënniteit
van de werknemers ook de periodes van
uitzendarbeid in aanmerking te nemen**

(ingediend door mevrouw Zoé Genot c.s.)

RÉSUMÉ

Afin d'améliorer la situation des travailleurs intérimaires, de plus en plus nombreux et dont la situation est souvent précaire, la présente proposition de loi vise:

— à ce que les périodes d'intérim soient intégrées dans le calcul de la période au terme de laquelle un contrat à durée indéterminée doit légalement être offert;

— à ce que le délai de préavis tienne compte des éventuelles périodes de travail intérimaire prestées pour la même fonction au sein de la même entreprise lorsqu'un travailleur sous contrat à durée déterminée ou indéterminée se fait licencier.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de situatie van de uitzendkrachten te verbeteren. Steeds meer mensen werken als uitzendkracht en bovendien hebben zij het vaak financieel moeilijk. Daarom wordt voorgesteld:

— de periodes van uitzendarbeid mee te tellen bij de berekening van de periode na afloop waarvan het wettelijk verplicht is de betrokkene een overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden;

— voor de vaststelling van de duur van de opzeggingstermijn rekening te houden met de eventuele periodes van uitzendarbeid die de betrokkene in dezelfde functie bij dezelfde onderneming heeft gepresteerd, wanneer hij als werknemer onder arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt ontslagen.

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	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Cadre général

Ces vingt dernières années, le marché du travail s'est considérablement flexibilisé. Le travail à temps partiel a connu une ascension fulgurante; il atteint aujourd'hui près de 30 % de l'emploi total. De même, le recours aux contrats à durée déterminée (12 % des contrats) ou aux contrats intérimaires est de plus en plus fréquent.

Le nombre d'intérimaires a ainsi augmenté de manière très importante depuis le début des années 80. Comme le montre le graphique ci-dessous, 7 450 intérimaires équivalents temps plein étaient mis au travail, par jour, en 1983, alors qu'ils sont actuellement plus de 81 000 (et ce, malgré la baisse importante intervenue en 2008 suite à la crise économique). En Belgique, la part de l'emploi temporaire dans le total de l'emploi salarié est plus importante qu'au Royaume-Uni (7,6 % contre 5 %)!¹

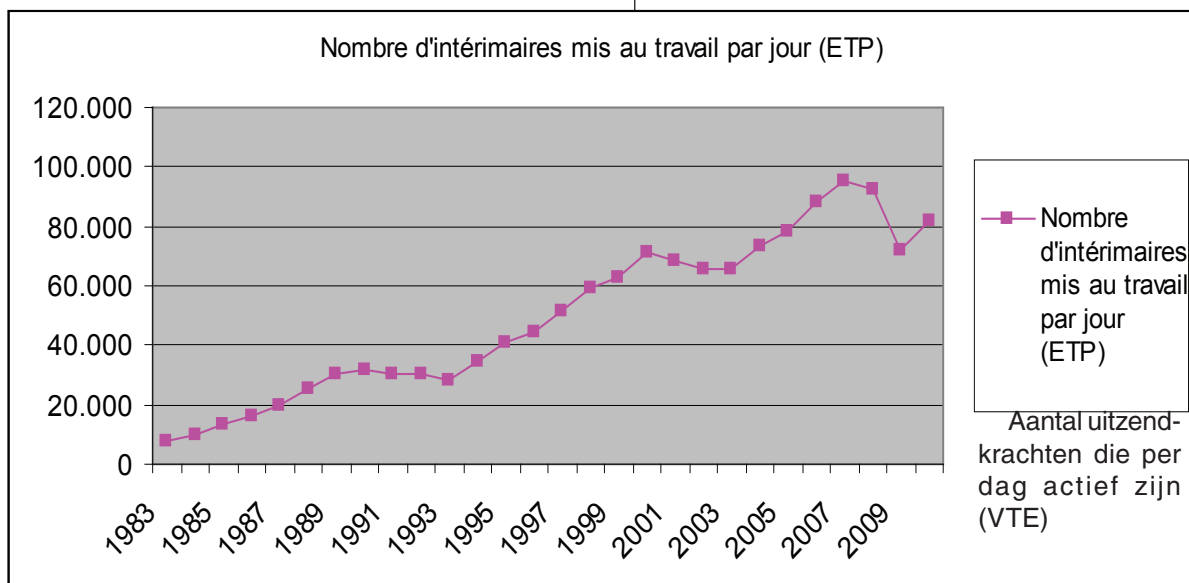
TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Situatieschets

De afgelopen twintig jaar is de arbeidsmarkt een stuk flexibeler geworden. Het aantal deeltijdwerkers is fors toegenomen en vertegenwoordigt vandaag bijna 30 % van de totale werkgelegenheid. Ook wordt almaar vaker gewerkt met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (12 % van de overeenkomsten) of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

Sinds begin de jaren '80 kwamen er aldus enorm veel uitzendkrachten bij. Zoals de grafiek hieronder aangeeft, waren er in 1983 dagelijks 7 450 uitzendkrachten (voltijdse equivalenten) aan de slag, tegenover ruim 81 000 vandaag (ondanks de grote terugval in 2008, als gevolg van de economische crisis). In België is het aandeel van het deeltijdwerk in de totale werkgelegenheid in de loontrekkendensector groter dan in het Verenigd Koninkrijk (7,6 % tegenover 5 %)!¹



Source: graphique propre sur base des données de Federgon

On peut légitimement regretter cette flexibilisation accrue, car elle est souvent synonyme de précarisation et d'insécurité pour les travailleurs. Nous pensons que le contrat à durée indéterminée doit demeurer la référence

¹ Source: Eurostat

Bron: eigen grafiek op basis van de gegevens van Federgon

Met recht en reden kan die toegenomen flexibiliteit worden betreurd. Vaak is ze voor de betrokken werknemers immers synoniem van verarming en onveiligheid. Volgens de indieners moet de arbeidsovereenkomst

¹ Bron: Eurostat.

sur le marché du travail et qu'il est nécessaire de limiter au maximum le recours à des contrats intérimaires, notamment quand ceux-ci se succèdent dans le cadre d'une même entreprise.

Par ailleurs, il convient d'améliorer la situation des nombreux travailleurs concernés par les contrats intérimaires, souvent précaires. Puisque certains travailleurs se voient forcés d'accepter des contrats intérimaires pendant des périodes parfois très longues chez le même employeur (plusieurs années dans certains cas, comme on l'a par exemple constaté il y a quelques années lors de la fermeture de l'usine d'assemblage automobile VW à Forest), il semble pertinent de comptabiliser ces périodes dans le calcul de leur ancienneté.

2. Contenu de la proposition de loi

2.1. Intégration des périodes de travail intérimaire dans le délai au-delà duquel un contrat à durée indéterminée doit être conclu

Les périodes d'intérim doivent être intégrées dans le calcul de la période au terme de laquelle un contrat à durée indéterminée doit légalement être offert.

Actuellement, la loi du 3 juillet 1978 prévoit à son article 10bis, § 2, qu': *"Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans."*

Nous proposons de compléter cet article pour prendre en compte les périodes de travail intérimaires de sorte que, une fois la période d'intérim terminée, qui peut, le cas échéant, être supérieure à deux ans, cette durée de travail intérimaire soit intégrée dans le calcul prévu par l'article 10bis, § 2. Dès lors, si la durée d'intérim est égale ou supérieure à deux ans, aucun contrat à durée déterminée ne peut être conclu et seul un contrat à durée indéterminée peut être conclu.

pour onbepaalde tijd de hoeksteen blijven van de arbeidsmarkt en is het noodzakelijk zo weinig mogelijk te werken met arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, zeker wanneer iemand binnen een zelfde onderneming opeenvolgende malen als uitzendkracht in dienst wordt genomen.

Overigens is het zaak de situatie van de talrijke uitzendkrachten te verbeteren, want vaak is die niet rooskleurig. Sommige werknemers worden gedwongen gedurende soms lange tijd een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te aanvaarden bij dezelfde werkgever (in bepaalde gevallen sleept die situatie zelfs jaren aan, zoals enkele jaren terug bijvoorbeeld werd vastgesteld bij de sluiting van de autoassemblagefabriek VW te Vorst). Bijgevolg lijkt het relevant die periodes van uitzendarbeid mee te tellen bij de berekening van de anciënniteit van de betrokken werknemers.

2. Krachtlijnen van het wetsvoorstel

2.1. Opname van de periodes van uitzendarbeid in de termijn na afloop waarvan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden gesloten

De periodes van uitzendarbeid moeten worden opgenomen in de berekening van de periode na afloop waarvan het wettelijk verplicht is de betrokken werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Artikel 10bis, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt momenteel dat *"maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd [kunnen] worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten twee jaar mag overschrijden"*.

De indieners stellen voor dit artikel aan te vullen, opdat ook rekening wordt gehouden met de periodes van uitzendarbeid. Na afloop van de periode van uitzendarbeid, waarvan de duur soms meer dan twee jaar bedraagt, zou die periode aldus kunnen worden opgenomen in de berekening waarvan sprake in voormeld artikel 10bis, § 2. Met andere woorden: als de duur van de uitzendarbeid gelijk is aan of langer dan twee jaar, is het niet langer mogelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten. Alleen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behoort dan nog tot de mogelijkheden.

Par ailleurs, si la durée d'intérim est inférieure à deux ans et le nombre de périodes d'intérim inférieur à 4, il peut alors être conclu un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée, en fonction des possibilités restantes offertes par cette disposition.

2.2. Intégration des périodes de travail intérimaire dans l'ancienneté professionnelle servant de base pour le calcul du délai de préavis

Le délai de préavis doit tenir compte des éventuelles périodes de travail intérimaire prestées pour la même fonction au sein de la même entreprise lorsqu'un travailleur sous contrat à durée déterminée ou indéterminée se fait licencier

La présente proposition de loi vise à ce que, lorsque le congé est donné par l'employeur pour mettre fin à un contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), toutes les périodes de travail intérimaire soient comptabilisées au niveau de l'ancienneté du travailleur, si les deux conditions suivantes sont remplies:

- les prestations exercées en qualité d'intérimaire étaient les mêmes que celles exercées dans le cadre du CDD ou du CDI;
- les prestations en qualité de travailleur intérimaire étaient exercées chez le même employeur que celui qui donne le congé pour mettre fin au CDD ou au CDI.

Ce faisant, la protection de ces travailleurs sera améliorée, dès lors que les délais de préavis en cas de licenciement de ces travailleurs seront augmentés, via la prise en compte de ces contrats intérimaires.

La durée de préavis (et donc son coût) est un frein aux licenciements et une mesure importante de pérennisation de l'emploi. S'il est difficilement imaginable d'interdire aux entreprises de licencier (notamment à celles dont la survie en dépend), il est essentiel que les entreprises internalisent, en partie, les conséquences négatives de telles décisions.

Si le maintien d'un emploi a un coût, sa suppression également, ce qui est trop souvent sous-évalué par les employeurs. Ces conséquences négatives, aujourd'hui largement reconnues par un nombre de plus en plus important d'études académiques, affectent les travailleurs, les entreprises elles-mêmes et la société dans son ensemble car:

Als de uitzendarbeid minder dan twee jaar heeft geduurd en het aantal periodes van uitzendarbeid lager ligt dan 4 kan (kunnen), naargelang de resterende mogelijkheden welke die bepaling biedt, een of meer overeenkomsten van bepaalde duur worden gesloten.

2.2. Inaanmerkingneming van de periodes van uitzendarbeid voor de beroepsanciënniteit op grond waarvan de opzeggingstermijn wordt berekend

Als een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt ontslagen, moet de opzeggingstermijn rekening houden met de eventuele periodes van uitzendarbeid die werden gepresteerd voor dezelfde functie in dezelfde onderneming.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe, als een werkgever een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd (OBT) of met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (OOT) ontslaat, alle periodes van uitzendarbeid in aanmerking te laten nemen voor de anciënniteit van de werknemer, als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de prestaties als uitzendkracht waren dezelfde als die in het kader van de OBT of de OOT;
- de prestaties als uitzendkracht werden verricht bij dezelfde werkgever als die welke de werknemer met een OBT of OOT ontslaat.

Op die manier worden de werknemers beter beschermd omdat de opzeggingstermijnen in geval van ontslag langer zullen zijn dankzij de inaanmerkingneming van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

De duur van de opzeggingstermijn (en dus de kosten ervan) zet een rem op de ontslagen en is een belangrijke maatregel voor het behoud van de werkgelegenheid. Men kan zich weliswaar moeilijk voorstellen dat aan de ondernemingen (en meer bepaald aan die waarvan het voortbestaan daarvan afhangt) een verbod zou worden opgelegd werknemers te ontslaan, maar dat neemt niet weg dat het essentieel is dat de ondernemingen de negatieve gevolgen van dergelijke beslissingen ten dele zelf dragen.

Het behoud van een baan heeft weliswaar een prijs, maar de schrapping ervan evenzeer, en al te vaak wordt dat door de werknemers onderschat. Die negatieve gevolgen, die thans in ruime mate worden erkend door almaar meer universitaire onderzoeken, treffen de werknemers, de ondernemingen zelf en de samenleving in haar geheel, want:

— les licenciements influencent négativement le moral des travailleurs qui demeurent au sein de l'entreprise; des études montrent que ceux-ci deviennent plus anxieux et que cela handicape leur productivité;

— les licenciements influencent négativement le capital humain détenu par les entreprises; ce qui est susceptible de réduire durablement leur rentabilité;

— les licenciements engendrent une série de conséquences dramatiques pour les personnes remerciées: risque de pauvreté plus élevé, risques accrus au niveau de la santé, difficultés à acquérir ou à conserver un logement,...;

— la flexibilité du marché de l'emploi n'est pas forcément bénéfique pour les pays concernés; une récente étude de l'OCDE a mis en exergue que la croissance de la productivité de la main-d'œuvre était supérieure dans les économies qui comportaient plus d'interdictions formelles au niveau du licenciement des travailleurs;

— les licenciements génèrent une baisse de la consommation, non seulement dans le chef de ceux qui ont perdu leur emploi, mais également dans le chef de ceux qui n'ont pas perdu leur emploi mais qui craignent désormais de subir le même sort; en licenciant, les employeurs se tirent donc eux-mêmes une balle dans le pied, puisqu'ils se privent de recettes futures.

Il apparaît donc que les entreprises, elles-mêmes, sont perdantes en cas de licenciements facilités.

Dans ce contexte, lorsque le congé est donné par l'employeur, la prise en compte des périodes de travail intérimaire dans le calcul de l'ancienneté (moyennant les conditions précitées) et, *de facto*, dans le calcul des délais de préavis des travailleurs licenciés, apparaît comme nécessaire et donc pertinente.

La loi du 12 avril 2011² a permis une première avancée, avec la prise en compte d'une année d'ancienneté dans le cadre de contrats intérimaires pour les ouvriers et pour les employés. Il convient de compléter cette disposition par une prise en compte totale de ces contrats d'intérim.

² Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, publiée au *Moniteur belge* du 28 avril 2011.

— ontslagen hebben een negatieve invloed op het moreel van de werknemers die in de onderneming blijven; uit onderzoeken blijkt dat zij angstiger worden en dat dit een handicap is voor hun productiviteit;

— ontslagen hebben een negatieve impact op het menselijk kapitaal van de ondernemingen en dat kan voor lange tijd op hun rendabiliteit wegen;

— ontslagen hebben een aantal dramatische gevolgen voor de ontslagen personen: hoger armoederisico, verhoogde gezondheidsrisico's, moeilijkheden om een woning te verwerven of te behouden enzovoort;

— de flexibiliteit van de arbeidsmarkt is niet noodzakelijk een goede zaak voor de betrokken landen; uit een recente OESO-studie blijkt dat de arbeidsproductiviteit sneller groeit in economieën waar inzake ontslag van werknemers meer wettelijke verbodsbepalingen gelden;

— ontslagen leiden ertoe dat minder wordt uitgegeven, niet alleen door wie zijn werk verliest, maar ook door wie vreest hetzelfde lot te zullen moeten ondergaan; met ontslagen schieten de werkgevers zichzelf in de voet, aangezien zij zichzelf toekomstige inkomsten ontzeggen.

Kennelijk zijn de ondernemingen zelf verliezende partij als werknemers al te makkelijk kunnen worden ontslagen.

Het lijkt in die context nodig en dus relevant dat, als het ontslag door de werkgever wordt gegeven, in de berekening van de anciënniteit (mits aan de voormelde voorwaarden is voldaan) en, *de facto*, ook van de opzeggingstermijnen voor de ontslagen werknemers rekening wordt gehouden met de periodes van uitzendarbeid.

De wet van 12 april 2011² heeft een eerste vooruitgang mogelijk gemaakt dankzij de inaanmerkingneming van een jaar anciënniteit in het kader van de uitzendovereenkomsten voor de arbeiders en de bedienden. Die bepaling moet worden aangevuld door een volledige inaanmerkingneming van die uitzendovereenkomsten.

² Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *Belgisch Staatsblad* van 28 april 2011.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Articles 1^{er}

Ce article ne nécessite pas de commentaires particuliers.

Art. 2

L'article 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail limite la possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs.

Afin d'éviter tout problème d'interprétation mais également pour éviter que la présente loi puisse être facilement contournée, cette disposition est modifiée afin de prévoir qu'il faudra tenir compte des périodes d'intérim.

Une fois la période d'intérim terminée, qui peut, le cas échéant, être supérieure à deux ans, cette durée de travail intérimaire sera intégrée dans le calcul prévu par l'article 10*bis*, § 2.

Si la durée d'intérim est égale ou supérieure à deux ans, aucun contrat à durée déterminée ne peut être conclu et seul un contrat à durée indéterminée peut être conclu.

Si la durée d'intérim est inférieure à deux ans et le nombre de périodes d'intérim inférieur à 4, il peut alors être conclu un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée, en fonction des possibilités restantes offertes par cette disposition.

L'article 10*bis*, § 3, ne peut être invoqué pour conclure un, ou des, contrat(s) à durée déterminée après une période d'intérim supérieure à deux ans mais inférieure à trois ans car l'intérim n'a bien sûr pas fait l'objet d'un accord du fonctionnaire désigné par le Roi.

Art. 3 et 4

Ces articles ne nécessitent pas de commentaires particuliers

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1

Dit artikel vereist geen bijzondere commentaar.

Art. 2

Artikel 10*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten beperkt de mogelijkheid opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten.

Om te voorkomen dat er uitleggingsproblemen rijzen en dat de wet gemakkelijk kan worden omzeild, beoogt dit wetsvoorstel die bepaling te wijzigen en erin te voorzien dat de periodes van uitzendarbeid in aanmerking moeten worden genomen.

Als de periode van uitzendarbeid, die in voorkomend geval meer dan twee jaar kan hebben geduurd, eenmaal achter de rug is, komt die duur van de uitzendarbeid in aanmerking voor de in artikel 10*bis*, § 2 bedoelde berekening.

Als de uitzendarbeid twee jaar of langer heeft geduurd, mag geen enkele overeenkomst voor bepaalde tijd en slechts één overeenkomst voor onbepaalde tijd worden gesloten.

Als de uitzendarbeid minder dan twee jaar heeft geduurd en het aantal periodes van uitzendarbeid lager ligt dan 4 kan (kunnen), naargelang de resterende mogelijkheden welke die bepaling biedt, een of meer overeenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten.

Artikel 10*bis*, § 3, mag niet worden aangevoerd om een of meer overeenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten na een periode van uitzendarbeid van meer dan twee maar minder dan drie jaar, omdat de door de Koning aangewezen ambtenaar uiteraard niet met de uitzendarbeid heeft ingestemd.

Art. 3 en 4

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting.

Art. 5

Afin de respecter l'exigence de prévisibilité dégagée par la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, selon laquelle toute personne intéressée doit pouvoir connaître en temps utiles les conséquences des actes qu'elle pose, il est important de ne pas prendre en compte les prestations d'intérim prestées avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Il faut en effet éviter qu'un employeur voit soudainement des contrats précaires de certains de ses travailleurs se transformer en contrats à durée indéterminée, de par le double effet, d'une part, de ladite prise en compte des périodes d'intérim et, d'autre part, de l'action des articles 10 et 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui limitent la période durant laquelle il est possible, en dehors des contrats intérimaires, d'employer une personne autrement que dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

Prenons l'exemple d'un employeur qui a occupé à titre d'intérim un travailleur pendant deux ans et qui a conclu par la suite un contrat à durée déterminée d'un an.

En vertu des règles actuelles, à l'issue du contrat à durée déterminée d'un an, du fait de la non prise en compte des deux ans d'intérim, l'employeur peut ne pas renouveler le contrat à durée déterminée, car la période limite de deux ans posée par l'article 10*bis*, § 2, de la loi précitée du 3 juillet 1978 n'est pas dépassée.

Par contre, si, soudainement, suite à l'entrée en vigueur de la présente loi, les deux ans d'intérim devaient être pris en compte dans la durée d'ancienneté, l'employeur se trouverait alors piégé puisque, à l'issue du contrat à durée déterminée, la période d'occupation totale serait de 3 ans, créant par là un contrat à durée indéterminée.

Une telle situation irait à l'encontre du principe de prévisibilité puisque, au moment de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée d'un an, il était impossible pour l'employeur de prévoir une telle situation.

C'est la raison pour laquelle une telle période transitoire est prévue.

Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
 Kristof CALVO (Ecolo-Groen!)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen!)
 Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen!)

Art. 5

De prestaties als uitzendkracht die vóór de inwerkingtreding van deze wet bij dezelfde werkgever worden verricht, mogen niet in aanmerking worden genomen als men wil voldoen aan het door het Grondwettelijk Hof opgeworpen voorzienbaarheidsbeginsel; dat houdt in dat elke betrokken persoon ten gepaste tijde kennis moet kunnen hebben van de gevolgen van zijn of haar handelingen.

Het is immers zaak te voorkomen dat bij een werkgever de tijdelijke arbeidsovereenkomsten van een aantal werknemers plots in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden omgezet, als gevolg van de verrekening van de periodes van uitzendarbeid, in combinatie met de uitwerking van de artikelen 10 en 10*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die de periode beperken waarin iemand op een andere manier in dienst kan worden genomen dan met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, afgezien van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Stel, een werkgever heeft iemand twee jaar in dienst als uitzendkracht en geeft hem vervolgens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar.

Krachtens de bestaande regelgeving mag de werkgever die arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar niet verlengen na afloop ervan; aangezien de periode van uitzendarbeid van twee jaar niet in aanmerking wordt genomen, wordt de bij artikel 10*bis*, § 2, van voornoemde wet vastgelegde maximale periode immers niet overschreden.

Als nu, ingevolge de uitwerking van deze wet, de periode van uitzendarbeid van twee jaar wel in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de anciënniteit, staat de werkgever voor een voldongen feit: na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar zou de volledige arbeidsperiode immers drie jaar bedragen, waardoor de overeenkomst zou worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Die situatie gaat in tegen het voorzienbaarheidsbeginsel, aangezien de werkgever die situatie onmogelijk kan voorzien op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar wordt gesloten.

Daarom voorziet dit wetsvoorstel in een overgangsmaatregel.

PROPOSITION DE LOI**Article premier**

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

Art. 2

À l'article 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 13 février 1998, sont apportées les modifications suivantes:

1. au § 2, entre les mots “sans que la durée totale de ces contrats successifs” et les mots “ne puissent dépasser”, sont insérés les mots “, comprenant les périodes d'intérim précédemment prestées chez le même employeur pour la même fonction,”;

2. le § 3 est complété par l'alinéa suivant:

“Le présent paragraphe n'est pas applicable lorsque le travailleur a été occupé en tant qu'intérimaire avant le début prévu pour le contrat de travail.”

Art. 3

À l'article 65/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 avril 2011, les alinéas 2 et 3 sont remplacés par l'alinéa suivant:

“En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, toute période antérieure d'occupation que l'ouvrier a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et pour autant que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.”

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 10*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 13 februari 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in § 2 worden tussen de woorden “zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten” en de woorden “twee jaar mag overschrijden” de woorden “, met inbegrip van de bij diezelfde werkgever, voor dezelfde functie, gepresteerde periodes van uitzendarbeid,” ingevoegd;

2. paragraaf 3 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Deze paragraaf is niet van toepassing ingeval de werknemer, vóór de inwerkingtreding van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als uitzendkracht bij dezelfde werkgever heeft gewerkt.”

Art. 3

In artikel 65/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, worden het tweede en het derde lid vervangen door een lid, luidende:

“Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, komt bovendien elke vroegere periode die de werknemer als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt als gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit, voor zover de indienstneming volgt op de periode van uitzendarbeid en voor zover de werknemer voor dezelfde functie in dienst wordt genomen als die welke hij als uitzendkracht heeft uitgeoefend.”

Art. 4

À l'article 86/2, § 4, de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, les alinéas 2 et 3 sont remplacés par l'alinéa suivant:

“Lorsque le congé est donné par l'employeur, toute période antérieure d'occupation que l'employé a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et pour autant que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire.”

Art. 5

À titre transitoire, les périodes de travail intérimaire couvertes par des contrats débutés avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

16 mai 2011

Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
Kristof CALVO (Ecolo-Groen!)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen!)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen!)

Art. 4

In artikel 86/2, § 4, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, worden het tweede en het derde lid vervangen door een lid, luidende:

“Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, komt bovendien elke vroegere periode die de werknemer als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt als gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit, voor zover de indienstneming volgt op de periode van uitzendarbeid en voor zover de werknemer voor dezelfde functie in dienst wordt genomen als die welke hij als uitzendkracht heeft uitgeoefend.”

Art. 5

Bij wijze van overgangsmaatregel worden de periodes van uitzendarbeid in het raam van arbeidsovereenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn ingegaan, niet in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit.

16 mei 2011