

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 avril 2013

PROJET DE LOI

**modifiant, en ce qui concerne
le contrat de 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**

Page

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	40
4. Avis du Conseil d'État.....	43
5. Projet de loi.....	50
6. Annexe.....	54

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 80 DE LA CONSTITUTION.**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 april 2013

WETSONTWERP

**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**

Blz.

INHOUD

1. Samenvatting.....	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	40
4. Advies van de Raad van State	43
5. Wetsontwerp.....	50
6. Bijlage.....	54

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.**

5875

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 8 avril 2013.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 11 avril 2013.

De regering heeft dit wetsontwerp op 8 april 2013 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 11 april 2013 door de Kamer ontvangen.

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
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e 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 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)

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
e-mail : publications@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

RÉSUMÉ

Dans l'accord de gouvernement du 1 décembre 2011 le gouvernement a indiqué qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seraient prises en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire et de moderniser la réglementation en la matière.

Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil National du Travail ont dégagé, après un processus de négociation de plusieurs années, un accord de principe sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel en matière de travail intérimaire.

Cet accord comporte quatre volets:

- une adaptation de la réglementation en matière d'information et de contrôle;*
- une réglementation des contrats journaliers;*
- une suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire;*
- l'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion.*

Les partenaires sociaux ont concrétisé leur accord dans l'avis n° 1 807 du Conseil National du Travail, qui a été rendu le 17 juillet 2012.

Ce projet de loi effectue les modifications législatives nécessaires évoquées par les partenaires sociaux dans leur avis n° 1 807. Pareilles modifications sont apportées à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Conformément au souhait émis par les partenaires sociaux dans leur avis, ce projet de loi se limite aux adaptations demandées par ceux-ci.

La législation relative au travail intérimaire ne fait donc pas l'objet de modifications autres que celles au sujet desquelles les partenaires sociaux se sont déclarés unanimement d'accord dans leur avis.

SAMENVATTING

In het regeerakkoord van 1 december 2011 heeft de regering aangekondigd dat zij, in overleg met de sociale partners, maatregelen zou nemen om de kwaliteit en de jobkansen in de sector van de uitzendarbeid te verbeteren en om de regelgeving dienaangaande te moderniseren.

Op 23 januari 2012 hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, na een jarenlang proces van onderhandelen, een principeakkoord bereikt omtrent de modernisering van het reglementaire en conventionele kader inzake uitzendarbeid.

Dit akkoord bevat vier luiken:

- aanpassing van de regeling inzake informatie en controle;*
- regeling van de dagcontracten;*
- gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid;*
- invoering en regeling van een motief van instroom.*

De sociale partners hebben hun akkoord nader uitgewerkt in het advies nr. 1 807 van de Nationale Arbeidsraad, dat op 17 juli 2012 werd uitgebracht.

Met dit wetsontwerp worden de nodige wetgevende wijzigingen doorgevoerd waartoe de sociale partners in hun advies nr. 1 807 hebben opgeroepen. Deze wijzigingen worden aangebracht in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Overeenkomstig de wens die de sociale partners in hun advies hebben uitgedrukt, beperkt dit wetsontwerp zich tot de door hen gevraagde aanpassingen.

Er worden in de wetgeving op de uitzendarbeid dus geen andere wijzigingen aangebracht dan diegene waarover de sociale partners zich unaniem akkoord hebben verklaard in hun advies.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES ET MESSIEURS,

A. Aperçu historique du travail intérimaire en Belgique

Bien que l'origine du travail intérimaire soit difficile à retracer, on peut affirmer avec une grande certitude que ce phénomène existe déjà depuis plus d'un demi-siècle en Belgique. Au cours de cette période, le travail intérimaire s'est développé, étant au départ un service de dépannage plutôt dans le marge, pour devenir un acteur important sur le marché de l'emploi.

Dans les premières années, il n'existait pas de réglementation juridique claire sur le travail intérimaire. Les travailleurs intérimaires n'avaient pas encore de statut propre et les responsabilités, respectivement, de l'agence d'intérim et de l'employeur occupant les travailleurs intérimaires, n'étaient pas encore bien définies. Cette absence d'encadrement juridique menait à de nombreux problèmes dans la pratique, entre autres avec des pourvoyeurs de main d'œuvre malhonnêtes.

La nécessité d'une base juridique solide aboutit dans les années 70 à un premier encadrement du travail intérimaire sous la forme de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Cette loi fixait pour une période maximale de cinq ans les règles qui allaient régir le travail temporaire en général et le travail intérimaire en particulier. Le fait que cette loi n'avait qu'un caractère provisoire et expérimental tenait au fait qu'à l'époque il n'y avait pas encore de consensus fondamental parmi les partenaires sociaux quant à la place précise et au rôle sur le marché de l'emploi qu'il convenait de donner au travail intérimaire. La loi provisoire signifiait cependant que, pour la première fois, le secteur du travail intérimaire voyait son existence en tant que telle clairement reconnue, mais qu'il était en même temps soumis à des règles et contrôlé.

À l'expiration de la durée de validité de la loi provisoire en 1981, la Belgique faisait face à une grave crise économique, qui se traduisait aussi par une crise politique. De ce fait, le Parlement ne réussissait pas à faire adopter une nouvelle réglementation légale, ce qui risquait de rejeter le secteur dans un nouveau vide juridique. Les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail ont résolu le problème en concluant une série de CCT (CCT n^{os} 36 et 37), qui ensuite étaient déclarées généralement obligatoires. Ces CCT étaient très proches de la loi du 28 juin 1976 et confirmaient

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

A. Historische schets van de uitzendarbeid in België

Hoewel de oorsprong van uitzendarbeid moeilijk te achterhalen valt, kan toch met grote zekerheid worden gesteld dat dit fenomeen in België al meer dan een halve eeuw bestaat. In die periode is uitzendarbeid uitgegroeid van een eerder beperkte dienstverlening in de vorm van depannage tot een belangrijke speler op de arbeidsmarkt.

In de beginjaren bestond geen duidelijke juridische regeling rondom uitzendarbeid. Uitzendkrachten hadden nog geen eigen statuut en de verantwoordelijkheden van het uitzendbedrijf, respectievelijk de inlenende werkgever, waren nog niet nauwkeurig afgelijnd. Dit gebrek aan juridische omkadering zorgde in de praktijk voor heel wat problemen, onder meer met malafide koppelbazen.

De roep om een stevige juridische grondslag leidde in de jaren 70 tot een eerste wettelijke omkadering van de uitzendarbeid. Dit gebeurde met de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers. Deze wet legde voor een periode van maximaal vijf jaar de regelen vast die de tijdelijke arbeid in het algemeen en de uitzendarbeid in het bijzonder beheersten. Dat deze wet slechts een voorlopig en experimenteel karakter had, was het gevolg van het feit dat op dat moment onder de sociale partners nog geen fundamentele consensus bestond omtrent de precieze plaats en rol die aan uitzendarbeid moest worden gegeven op de arbeidsmarkt. De voorlopige wet betekende echter wel dat de uitzendsector voor de eerste maal duidelijk in zijn bestaan werd erkend, maar tegelijk ook aan regels werd onderworpen en gecontroleerd.

Bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorlopige wet in 1981 verkeerde België in een zware economische crisis, die zich ook vertaalde in een politieke crisis. Als gevolg hiervan slaagde het Parlement er niet in om een nieuwe wettelijke regeling op touw te zetten, waardoor de sector opnieuw in een juridisch vacuüm dreigde terecht te komen. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad losten dit probleem op door een aantal CAO's af te sluiten (CAO's nrs. 36 en 37), die vervolgens algemeen verbindend werden verklaard. Deze CAO's sloten zeer nauw aan bij de wet van

dans une large mesure la réglementation qui avait été mise en place par cette loi.

Finalement, en 1987, avec l'accord unanime des partenaires sociaux, une loi à durée illimitée fut approuvée concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (l'actuelle loi du 24 juillet 1987). Cette loi reprenait aussi les principes de base de la loi provisoire, en tenant compte des modifications proposées par le Conseil National du Travail. La loi du 24 juillet 1987 fut ensuite complétée par plusieurs CCT qui étaient conclues au sein du Conseil National du Travail (CCT n° 58) et dans la toute nouvelle Commission paritaire pour le travail intérimaire. En outre, certains articles de l'ancienne CCT n° 36 restaient d'application, aussi longtemps que d'autres dispositions ne les avaient pas remplacées.

Depuis la loi du 24 juillet 1987 le secteur de l'intérim a connu une croissance énorme. Alors qu'en 1980, l'on ne dénombrait encore que 31 000 travailleurs intérimaires actifs sur une base annuelle, ils étaient devenus 143 000 dès 1990.

Les années 90 se caractérisaient par un élargissement et un approfondissement accentué du marché de l'intérim, où de plus en plus de segments du marché de l'emploi commençaient à recourir au travail intérimaire. Au cours de ces années le secteur découvrait également le travail étudiant, par définition très flexible. Il en résulta qu'en quelques années, un tiers de tous les étudiants jobistes était occupé par la voie du travail intérimaire. Au tournant du siècle le nombre total de travailleurs intérimaires doublait à nouveau pour atteindre plus de 300 000 unités sur une base annuelle.

Jusqu'à présent le secteur de l'intérim n'a pas cessé de croître, abstraction faite de quelques années de recul suite à la crise financière et économique.

Comme le montrent les chiffres-clés qui sont publiés chaque année par Federgon, la Fédération des employeurs du secteur de l'intérim (www.federgon.be), un nombre record de 547 259 personnes ont travaillé pendant au moins un jour comme intérimaires en 2011. Le nombre d'heures prestées par ces personnes a atteint 176 millions. Sur le demi-million de personnes qui ont travaillé comme intérimaires en 2011, on dénombrait 182 516 étudiants jobistes, également un nombre record.

En 2011, le chiffre d'affaires du secteur de l'intérim a atteint 4,228 milliards d'euros. En valeur nominale, 2011 dépasse ainsi l'année record qu'était 2008, avec une différence de +71 millions d'euros.

28 juni 1976 en bevestigden grotendeels de regeling die eerder door die wet tot stand was gebracht.

In 1987 werd uiteindelijk, met unaniem akkoord van de sociale partners, een definitieve wet goedgekeurd over de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (de huidige wet van 24 juli 1987). Ook in deze wet werden de basisprincipes van de voorlopige wet overgenomen, daarbij rekening houdend met de wijzigingen die door de Nationale Arbeidsraad waren voorgesteld. De wet van 24 juli 1987 werd vervolgens nog aangevuld met diverse CAO's, die werden gesloten in de Nationale Arbeidsraad (CAO nr. 58) en in het pas opgerichte Paritair Comité voor de uitzendarbeid. Bovendien bleven sommige artikelen van de vroegere CAO nr. 36 van kracht, zolang geen andere bepalingen in de plaats werden gesteld.

Sinds de totstandkoming van de wet van 24 juli 1987 heeft de uitzendsector in ons land een enorme groei gekend. Waar in 1980 nog 31 000 uitzendkrachten op jaarbasis actief waren, stond de teller in 1990 al op 143 000.

De jaren 90 kenmerkten zich door een verdere verbreding en verdieping van de uitzendmarkt, waarbij steeds meer segmenten op de arbeidsmarkt een beroep begonnen te doen op uitzendarbeid. Tijdens deze jaren ontdekte de sector ook de per definitie zeer flexibele studentenarbeid. Dit leidde ertoe dat op enkele jaren tijd maar liefst één derde van alle jobstudenten via de weg van de uitzendarbeid werden tewerkgesteld. Tegen de eeuwwisseling verdubbelde het totaal aantal uitzendkrachten nogmaals tot meer dan 300 000 op jaarbasis.

Tot op vandaag is de uitzendsector verder blijven groeien, enkele jaren van terugval als gevolg van de financieel-economische crisis niet te na gesproken.

Zoals blijkt uit de kerncijfers die jaarlijks worden gepubliceerd door Federgon, de werkgeversfederatie van de uitzendsector (www.federgon.be), werkten in 2011 een recordaantal van 547 259 personen minstens één dag als uitzendkracht. Het aantal uren uitzendarbeid dat door deze personen werd gepresteerd bedroeg 176 miljoen uren. Van het half miljoen uitzendkrachten in 2011 waren er 182 516 jobstudenten, eveneens een record.

Het omzetcijfer van de uitzendsector in 2011 bedroeg 4,228 miljard euro. In nominale waarden overtrof 2011 hierdoor het recordjaar 2008 met een verschil van +71 miljoen euro.

En 2011, le taux de pénétration, i.e. le rapport entre le nombre d'intérimaires exprimé en équivalents temps plein et la population active salariée, a atteint 2,36 %, soit la valeur la plus élevée de ces trois dernières années. Il restait toutefois inférieur de 0,24 point de pourcentage au niveau record de 2007. Si l'on rapporte cela au volume de l'emploi total, à savoir 4,4 millions de personnes, cela signifie qu'1 actif occupé sur 8 a travaillé dans le circuit de l'intérim en 2011. Ceci correspond à 89 941 équivalents temps plein, soit une progression de 8 093 unités par rapport à l'année précédente. Avec un tel taux de pénétration, la Belgique figure dans le peloton de tête en Europe.

B. L'encadrement juridique actuel du travail intérimaire: la loi du 24 juillet 1987

La base légale actuelle du travail intérimaire est la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Cette loi confirme les principes de base de la loi provisoire du 28 juin 1976 et en reprend la plupart des dispositions, complétées par les modifications proposées depuis lors à l'unanimité par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail. Pour l'application de la loi actuelle du 24 juillet 1987, il convient dès lors de tenir compte des objectifs qui étaient initialement à la base de la loi provisoire du 28 juin 1976.

La législation belge concernant le travail intérimaire poursuit quatre grands objectifs:

1. La protection du travailleur intérimaire:

Le travailleur intérimaire est assimilé à un travailleur à part entière, du fait que la loi instaure une présomption irréfragable que le contrat qui lie un travailleur intérimaire à une agence d'intérim est un contrat de travail. De ce fait, le travailleur intérimaire bénéficie, à quelques exceptions près, de la même protection et des mêmes avantages sociaux qu'accorde la législation sur le travail aux autres travailleurs salariés actifs sur le marché de l'emploi.

2. La protection du travailleur permanent:

Le législateur belge respecte le principe en vertu duquel sur le marché de l'emploi, une relation de travail permanente doit être la forme générale de relation professionnelle, car cette forme d'emploi offre le plus de garanties de revenu stable et donc de possibilités de fonder une famille et d'acquiescer son propre logement.

De penetratiegraad, zijnde de verhouding van het aantal uitzendkrachten uitgedrukt in voltijdse equivalenten en de loontrekkende beroepsbevolking, bedroeg 2,36 % in 2011 en was in drie jaar tijd nooit zo hoog. Hij blijft met -0,24 procentpunt wel onder het hoogste niveau dat genoteerd werd in 2007. Met een binnenlandse werkgelegenheid van 4,4 miljoen personen betekent dit dat 1 op 8 werkenden in 2011 een periode heeft gewerkt als uitzendkracht. Het aantal voltijdse equivalenten groeide in dat jaar met 8 093 eenheden aan tot 89 941. België behoort met dergelijke penetratiegraad tot de koplopers in Europa.

B. De huidige juridische omkadering inzake uitzendarbeid: de wet van 24 juli 1987

De huidige juridische basis voor uitzendarbeid vormt de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Deze wet bevestigt de basisprincipes van de voorlopige wet van 28 juni 1976 en neemt de meeste bepalingen daarvan over, aangevuld met de wijzigingen die sindsdien door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad met unanimiteit werden voorgesteld. Bij de toepassing van de huidige wet van 24 juli 1987 moet dan ook rekening worden gehouden met de doelstellingen die eertijds aan de basis lagen van de voorlopige wet van 28 juni 1976.

De Belgische wetgeving rond uitzendarbeid streeft vier grote doelstellingen na:

1. De bescherming van de uitzendkracht:

De uitzendkracht wordt met een volwaardige werknemer gelijkgesteld, doordat de wet het onweerlegbaar vermoeden invoert dat de overeenkomst die een uitzendkracht met een uitzendbureau verbindt een arbeidsovereenkomst is. Hierdoor geniet de uitzendkracht, op enkele specifieke afwijkingen na, van dezelfde bescherming en sociale voordelen die door de arbeidswetgeving worden toegekend aan de andere loontrekkende werknemers op de arbeidsmarkt.

2. De bescherming van de vaste werknemer:

De Belgische wetgever huldigt het principe dat op de arbeidsmarkt een vaste arbeidsrelatie de algemene vorm van arbeidsverhouding hoort te zijn, omdat deze vorm van tewerkstelling de meeste waarborgen biedt op een stabiel inkomen en dus op de mogelijkheid tot het stichten van een gezin en het verwerven van een

Une telle sécurité de travail et de revenus et la relative stabilité des conditions de vie qui les accompagnent constituent à leur tour un facteur important d'inclusion sociale et de stimulation de la cohésion sociale au sein de la société.

C'est pour cette raison que le travail intérimaire ne peut d'après le législateur belge se substituer à l'emploi à durée indéterminée sur le marché de l'emploi. La loi vise dès lors à réaliser un équilibre entre, d'une part, le besoin de flexibilité des entreprises et, d'autre part, les intérêts des travailleurs à obtenir un emploi fixe (flexisécurité). Pour éviter que le travail intérimaire exerce une pression sur les emplois occupés par des travailleurs permanents, la loi prévoit deux mesures:

a. le salaire du travailleur intérimaire ne peut être inférieur au salaire auquel il aurait eu droit s'il avait été engagé par l'utilisateur comme travailleur permanent (principe de l'égalité de salaire): ainsi, la loi évite que le travailleur intérimaire devienne une main d'œuvre bon (meilleur) marché susceptible d'évincer le travailleur permanent du marché de l'emploi;

b. le travail intérimaire n'est autorisé que pour l'exécution d'un travail temporaire tel que défini par la loi: en liant explicitement le travail intérimaire à l'exécution d'un travail qui est de nature temporaire, la loi évite que le travail intérimaire constitue une menace pour les emplois permanents sur le marché de l'emploi.

3. La protection de l'utilisateur:

La loi définit très précisément les droits et obligations de chacune des parties dans la relation triangulaire que constitue le travail intérimaire. De ce fait, les utilisateurs ont ainsi dès le départ une sécurité juridique par rapport à la portée de leurs obligations.

En outre, en Belgique, seuls les fournisseurs de services qui ont préalablement été agréés par les pouvoirs publics en tant qu'agence d'intérim peuvent mettre des travailleurs intérimaires à disposition sur le marché de l'emploi. Cette réglementation garantit aux utilisateurs un service de haute qualité de la part du secteur de l'intérim et offre en même temps de meilleures garanties de respect des droits du travailleur intérimaire.

Depuis la réforme de l'État de 1980, toute la réglementation en matière d'agrément d'agences d'intérim (notamment l'instauration du principe lui-même) ne relève plus de la compétence de l'État fédéral mais bien de celle des régions. C'est la raison pour laquelle on ne

eigen huisvesting. Dergelijke arbeids- en inkomenszekerheid en de relatieve stabiliteit van de daarmee samenhangende levensomstandigheden vormen op hun beurt een belangrijke factor voor sociale inclusie en voor het stimuleren van de sociale cohesie binnen de maatschappij.

Uitzendarbeid mag om die reden volgens de Belgische wetgever geen substituut worden voor de vaste tewerkstelling op de arbeidsmarkt. De wet beoogt dan ook een evenwicht te bereiken tussen enerzijds de behoefte tot flexibiliteit bij de ondernemingen en anderzijds de belangen van de werknemers op het hebben van een vaste arbeidsplaats (*flexicurity*). Om te vermijden dat door uitzendarbeid druk zou worden gezet op de arbeidsplaatsen die door vaste werknemers worden ingenomen, voorziet de wet in twee maatregelen:

a. het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan het loon waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen (*equal pay* principe): op die manier zorgt de wet ervoor dat de uitzendkracht geen "goedkope(re)" arbeidskracht wordt die de vaste werknemer uit de arbeidsmarkt zou kunnen prijzen;

b. uitzendarbeid is enkel toegestaan voor de uitvoering van tijdelijke arbeid zoals omschreven door de wet: door uitzendarbeid expliciet te koppelen aan de uitvoering van werk dat van nature tijdelijk is, vermijdt de wet dat uitzendarbeid een bedreiging zou vormen voor de vaste arbeidsplaatsen op de arbeidsmarkt.

3. De bescherming van de gebruiker:

De wet legt zeer duidelijk de rechten en plichten van elk der partijen vast in de driehoeksverhouding die uitzendarbeid is. Gebruikers hebben daardoor op voorhand juridische zekerheid omtrent de draagwijdte van hun verplichtingen.

Bovendien mogen in België enkel dienstverleners die voorafgaand door de overheid als uitzendbureau zijn erkend, uitzendkrachten op de arbeidsmarkt ter beschikking stellen. Deze vergunningsregeling waarborgt de gebruikers een kwalitatief hoog niveau van dienstverlening vanwege de uitzendsector en biedt tegelijk ook betere garanties op de eerbiediging van de rechten van de uitzendkracht.

Sinds de staatshervorming van 1980 behoort de volledige reglementering op het vlak van erkenning van uitzendbureaus (o.a. de instelling van het principe zelf) niet langer tot de bevoegdheid van de Federale Staat, maar tot die van de deelstaten. Om die reden vindt men

trouve plus dans la loi du 24 juillet 1987 de référence à l'agrément des agences d'intérim.

4. La prévention et la répression des abus par les autorités:

La loi a doté les pouvoirs publics des instruments nécessaires en vue de contrôler le respect de la réglementation en matière de travail intérimaire (notamment en instaurant des sanctions pénales), de sorte que les pouvoirs publics sont suffisamment armés pour prévenir et sanctionner d'éventuels abus en matière d'occupation de travailleurs intérimaires. À partir du 1 juillet 2011, les dispositions en matière de contrôle et de sanctions ont cependant été sorties de la loi du 24 juillet 1987 et transférées vers le nouveau Code pénal social.

Comme la loi provisoire de 1976, la loi du 24 juillet 1987 se compose de trois grandes parties.

Le Chapitre I contient la réglementation relative au travail temporaire et au contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire conclu directement (c'est-à-dire sans intermédiaire) par un employeur avec un travailleur.

Le Chapitre II régleme le travail intérimaire qui constitue une forme spécifique de travail temporaire. La différence par rapport au contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire consiste en ce que le travail intérimaire fait l'objet d'une relation triangulaire (c'est-à-dire avec un intermédiaire). Le travail intérimaire est exécuté sur la base d'un contrat dans lequel le travailleur intérimaire s'engage vis-à-vis de l'agence d'intérim à effectuer contre paiement d'un salaire un travail temporaire chez un utilisateur avec lequel l'agence d'intérim a conclu un contrat de prestation de services. La loi désigne à cet égard l'agence d'intérim comme l'employeur du travailleur intérimaire au sens juridique.

Le Chapitre III contient la réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, c'est-à-dire le prêt de personnel entre entreprises qui n'appartiennent pas au secteur de l'intérim. Sur ce point, la loi part d'une interdiction de principe de la mise à disposition, étant donné que l'activité spécifique consistant à mettre des travailleurs à disposition d'utilisateurs est réservée en Belgique à des agences d'intérim agréées. Le but de cette mesure est notamment de préserver le secteur de l'intérim d'une concurrence déloyale. Ce n'est qu'à de strictes conditions que la loi permet une dérogation à l'interdiction de mise à disposition de personnel entre des employeurs.

in de wet van 24 juli 1987 geen enkele verwijzing meer terug naar de erkenning van uitzendbureaus.

4. Het voorkomen en beteugelen van misbruik door de overheid:

De wet verleent aan de overheid de nodige instrumenten om toezicht te houden op de regelgeving inzake uitzendarbeid (onder meer door de instelling van strafsancities), zodat de overheid voldoende gewapend is om eventuele misbruiken bij de tewerkstelling van uitzendkrachten te voorkomen en te beteugelen. De toezichts- en strafbepalingen werden met ingang van 1 juli 2011 wel uit de wet van 24 juli 1987 gehaald en overgeheveld naar het nieuwe Sociaal Strafwetboek.

Net zoals de voorlopige wet van 1976 bestaat de wet van 24 juli 1987 uit drie grote delen.

Hoofdstuk I bevat de reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid die rechtstreeks (d.w.z. zonder tussenpersoon) door een werkgever met een werknemer wordt afgesloten.

Hoofdstuk II regelt de uitzendarbeid die een specifieke vorm van tijdelijke arbeid is. Het onderscheid met de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid bestaat hierin dat de uitzendarbeid in een driehoeksverhouding plaatsvindt (m.a.w. met een tussenpersoon). Uitzendarbeid wordt verricht op grond van een overeenkomst waarbij de uitzendkracht zich tegenover het uitzendbureau verbindt om tegen loon tijdelijke arbeid te verrichten bij een gebruiker met wie het uitzendbureau een dienstverleningsovereenkomst heeft afgesloten. De wet duidt hierbij het uitzendbureau aan als de juridische werkgever van de uitzendkracht.

Hoofdstuk III bevat tot slot de reglementering in verband met het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, dit wil zeggen het onderling uitlenen van personeel tussen ondernemingen die niet tot de uitzendsector behoren. Op dit punt gaat de wet uit van een principieel verbod van terbeschikkingstelling, aangezien de specifieke activiteit die erin bestaat werknemers ter beschikking te stellen van gebruikers in België is voorbehouden aan erkende uitzendbureaus. De bedoeling hiervan bestaat er o.a. in om de uitzendsector te vrijwaren van oneerlijke concurrentie. Slechts onder welbepaalde voorwaarden staat de wet een afwijking toe op het verbod van onderlinge terbeschikkingstelling van personeel tussen reguliere werkgevers.

Une caractéristique de la loi du 24 juillet 1987 est que le travail intérimaire est explicitement lié à la notion de travail temporaire.

L'article 7 de la loi du 24 juillet 1987 définit le travail intérimaire comme l'activité qui consiste à mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'utilisateurs en vue d'exécuter un travail temporaire tel que défini par la loi. L'article 21 ajoute à ce sujet que les agences d'intérim ne peuvent mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'utilisateurs que s'il s'agit d'exécuter un travail temporaire tel que défini par la loi.

Il en résulte que le travail intérimaire n'est autorisé en Belgique que pour exécuter un travail temporaire.

Pour éviter qu'apparaisse une insécurité juridique par rapport à la portée de la notion de travail temporaire, le législateur belge a opté pour une définition claire de cette notion à l'article 1 de la loi du 24 juillet 1987.

La loi entend par travail temporaire les cas et situations suivants:

1. *Le remplacement d'un travailleur permanent:*

On entend par là dans la loi aussi bien:

— le remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, par exemple en cas de maladie, de congé de maternité, de vacances annuelles, d'interruption de carrière à temps plein, etc.;

— le remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont le contrat de travail a pris fin;

— le remplacement temporaire d'un travailleur permanent qui prend une interruption de carrière sous la forme d'une réduction de ses prestations de travail, pour autant que cette réduction de prestations ne soit pas convenue pour une durée indéterminée.

Dans ce cadre, on entend par travailleur permanent tout travailleur qui n'est pas occupé sur la base d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou d'un travail intérimaire.

2. *Le surcroît temporaire de travail:*

On entend par là tout surcroît de travail de nature temporaire et qui s'ajoute aux activités normales de l'entreprise, que ce surcroît soit prévisible ou

Kenmerkend voor de wet van 24 juli 1987 is dat uitzendarbeid expliciet gekoppeld wordt aan het begrip tijdelijke arbeid.

Artikel 7 van de wet van 24 juli 1987 omschrijft uitzendarbeid als de activiteit die erin bestaat uitzendkrachten ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals omschreven door de wet. Artikel 21 voegt daaraan toe dat uitzendbureaus alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers mogen stellen wanneer het gaat om de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals bedoeld door de wet.

Het gevolg hiervan is dat uitzendarbeid in België alleen toegestaan is voor de uitvoering van tijdelijke arbeid.

Om te vermijden dat met betrekking tot de draagwijdte van het begrip tijdelijke arbeid rechtsonzekerheid zou ontstaan, heeft de Belgische wetgever ervoor geopteerd om dit begrip duidelijk te omschrijven in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987.

Onder tijdelijke arbeid verstaat de wet de volgende gevallen en situaties:

1. *De vervanging van een vaste werknemer:*

Hiermee bedoelt de wet zowel:

— de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, zoals bv. bij ziekte, zwangerschapsverlof, jaarlijkse vakantie, volledige loopbaanonderbreking, enz.;

— de tijdelijke vervanging van vaste een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;

— de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer die loopbaanonderbreking neemt in de vorm van een vermindering van arbeidsprestaties, voor zover die vermindering van arbeidsprestaties niet voor onbepaalde duur is afgesloten.

Met de term vaste werknemer wordt in dit verband iedere werknemer bedoeld die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid wordt tewerkgesteld.

2. *De tijdelijke vermeerdering van werk:*

Hiermee wordt iedere vermeerdering van werk bedoeld die tijdelijk van aard is en die bovenop de normale activiteiten van de onderneming komt, ongeacht of die

imprévisible, survienne de manière unique ou se reproduise régulièrement.

3. *L'exécution d'un travail exceptionnel:*

On entend par travail exceptionnel les activités qui ne font pas partie des activités normales de l'entreprise qui recourt à du travail temporaire et qui sont énumérées dans une CCT conclue au sein du Conseil National du Travail.

4. *La fourniture de prestations artistiques et/ou la production d'œuvres artistiques:*

Cette catégorie de travail temporaire a été insérée dans la loi en 2003 et concerne des prestations artistiques et/ou la production d'œuvres artistiques fournies ou produites contre paiement d'un salaire au bénéfice d'un employeur occasionnel ou un utilisateur occasionnel. On entend par employeur occasionnel ou utilisateur occasionnel l'employeur ou l'utilisateur qui n'a pas pour activité principale l'organisation de manifestations culturelles ou la commercialisation de créations artistiques, ou qui n'occupe pas d'autre personnel pour lequel il est soumis à la sécurité sociale des travailleurs.

En fait, le législateur a ainsi voulu régler une forme spécifique de travail exceptionnel, qui ne figurait pas en tant que telle dans la CCT du Conseil national du Travail relative à la définition du travail exceptionnel.

5. *L'occupation dans le cadre d'un parcours d'emploi agréé par la région pour des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires d'une assistance sociale financière:*

Cette catégorie de travail temporaire a été insérée dans la loi en 2005 et se distingue en fait des autres formes de travail temporaire car elle ne vise pas essentiellement à rencontrer le besoin de flexibilité au sein des entreprises. Elle a été imaginée spécifiquement en vue de permettre au secteur de l'intérim de participer à l'insertion dans le processus d'emploi de certains groupes-cibles qui sont difficiles à intégrer sur le marché de l'emploi, comme des chômeurs de longue durée et des personnes qui ont droit à une assistance sociale de la part des pouvoirs publics.

C. **L'actualisation de la législation en matière de travail intérimaire**

Depuis l'adoption de la loi du 24 juillet 1987 le secteur de l'intérim a profondément évolué.

vermeerdering voorzienbaar dan wel onvoorzienbaar is, eenmalig voorkomt dan wel regelmatig terugkeert.

3. *De uitvoering van een uitzonderlijk werk:*

Onder uitzonderlijk werk wordt verstaan de werkzaamheden die niet tot de gewone bedrijvigheden behoren van de onderneming die een beroep doet op tijdelijke arbeid en die worden opgesomd in een CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

4. *Het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken:*

Deze categorie van tijdelijke arbeid werd in 2003 ingevoegd in de wet en heeft betrekking op de artistieke prestaties en/of artistieke werken die tegen betaling van een loon worden geleverd of geproduceerd ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker. Onder occasionele werkgever of occasionele gebruiker wordt verstaan de werkgever of gebruiker die niet als hoofdactiviteit heeft het organiseren van culturele manifestaties of het commercialiseren van artistieke creaties, of die geen ander personeel tewerkstelt waarvoor hij onderworpen is aan de sociale zekerheid der werknemers.

In wezen heeft de wetgever hiermee een specifieke vorm van uitzonderlijk werk willen regelen, die niet als dusdanig voorkwam in de CAO van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot de omschrijving van uitzonderlijk werk.

5. *De tewerkstelling in het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden op financiële sociale bijstand:*

Deze categorie van tijdelijke arbeid werd in 2005 ingevoegd in de wet en staat eigenlijk apart van de andere vormen van tijdelijke arbeid, omdat zij in wezen niet bedoeld is om tegemoet te komen aan de noodzaak tot flexibiliteit binnen de ondernemingen. Zij werd specifiek in het leven geroepen om de uitzendsector te kunnen betrekken bij de inschakeling in het arbeidsproces van bepaalde doelgroepen die zeer moeilijk op de arbeidsmarkt te integreren zijn, zoals langdurige werklozen en personen die gerechtigd zijn op sociale bijstand vanwege de overheid.

C. **De actualisering van de wetgeving inzake uitzendarbeid**

Sinds de totstandkoming van de wet van 24 juli 1987 is het landschap in de uitzendsector grondig geëvolueerd.

Une des plus importantes tendances observées au cours de la décennie écoulée, consistait en un assouplissement encore plus poussé de la réglementation relative au travail intérimaire. Il peut être renvoyé à ce sujet, e.a. aux modifications législatives de 2003 et de 2005, auxquelles il a été fait référence ci-dessus.

La pratique avait également déjà montré que de plus en plus d'entreprises commençaient à considérer le travail intérimaire comme un instrument de leur politique de sélection, en se servant des motifs existants en ce qui concerne le travail intérimaire en vue du recrutement éventuel de nouveaux travailleurs.

Tout cela a eu comme conséquence que le secteur de l'intérim a vu, au cours des années, sa nature évoluer de celle d'un pur service de dépannage, conçu pour rencontrer les besoins des utilisateurs en termes de flexibilité temporaire ("pics de production et de maladie") à celle d'un acteur complet sur le marché du travail.

Il n'est donc pas étonnant qu'à un moment donné, la demande ait été émise d'adapter la législation existante en matière de travail intérimaire à la réalité économique et sociale du terrain.

La déclaration de politique fédérale du gouvernement Verhofstadt II du 12 octobre 2004 indiquait que le gouvernement demanderait aux partenaires sociaux de réexaminer le régime du travail intérimaire. Par lettre du 29 avril 2005, le Conseil national du Travail fut consulté sur ce passage de la déclaration de politique fédérale, mais les discussions qui en ont été la conséquence n'ont abouti à aucun résultat concret.

Dans le cadre du "Chantier politique relatif au marché du travail" du 19 mai 2006, le gouvernement Verhofstadt II proposait ensuite d'introduire un quatrième motif "insertion dans le marché du travail" et d'améliorer le statut social des travailleurs intérimaires.

Les partenaires sociaux du secteur de l'intérim (CP 322) réagirent à ce sujet en exprimant leur intention d'appréhender tous les aspects du dossier travail intérimaire, tant au niveau sectoriel qu'au niveau interprofessionnel. Il fut demandé au gouvernement de ne prendre provisoirement aucune initiative en ce dossier.

À l'instar d'une telle communication, la Commission Travail temporaire du Conseil national du Travail fut chargée, le 4 avril 2007, d'organiser des discussions en ce qui concerne l'actualisation de la législation sur le travail intérimaire.

Eén van de belangrijkste tendensen in het afgelopen decennium was een verdere versoepeling van de regelgeving rond uitzendarbeid. Hierbij kan o.m. worden verwezen naar de hierboven reeds vermelde wetswijzigingen in 2003 en 2005.

Eerder was in de praktijk ook al gebleken dat steeds meer en meer bedrijven uitzendarbeid begonnen te beschouwen als een instrument in het kader van hun selectiebeleid, door de bestaande motieven voor uitzendarbeid tevens aan te wenden met het oog op de eventuele rekrutering van nieuwe werknemers.

Dit alles heeft ervoor gezorgd dat de uitzendsector over de loop der jaren heen is geëvolueerd van een louter depannagedienst, bedoeld om tegemoet te komen aan de noden van gebruikers op het vlak van tijdelijke flexibiliteit ("piek-en-ziek"), tot een volwaardige speler op de arbeidsmarkt.

Het hoeft dan ook geen verwondering te wekken dat op een gegeven moment de oproep weerklonk om de bestaande wetgeving inzake uitzendarbeid aan te passen aan de economische en maatschappelijke realiteit op het terrein.

In de federale beleidsverklaring van de regering Verhofstadt II van 12 oktober 2004 werd opgenomen dat de regering aan de sociale partners zou vragen om het regime van de uitzendarbeid opnieuw te bekijken. Bij brief van 29 april 2005 werd het advies ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad omtrent deze passage van de federale beleidsverklaring, doch de daaropvolgende besprekingen leverden geen concreet resultaat op.

In het kader van de "Werf arbeidsmarktbeleid" van 19 mei 2006 stelde de regering Verhofstadt II vervolgens voor om een vierde motief "instroom in de arbeidsmarkt" en een verbetering van het sociaal statuut van de interimwerknemers in te voeren.

Daarop reageerden de sociale partners van de uitzendsector (PC 322) met de mededeling dat ze alle aspecten van het dossier uitzendarbeid wilden behandelen, zowel op sectoraal als op interprofessioneel niveau. Aan de regering werd gevraagd om voorlopig geen initiatieven in dit dossier te nemen.

In navolging van deze mededeling werd binnen de Nationale Arbeidsraad op 4 april 2007 de Commissie Tijdelijke Arbeid belast met het voeren van besprekingen aangaande de actualisering van de wetgeving op de uitzendarbeid.

Les négociations entre partenaires sociaux réunis au sein de la Commission Travail temporaire ont, pour diverses raisons, duré plusieurs années.

Une de ces raisons réside dans la crise économique et financière de 2008. Celle-ci a entraîné une suspension des négociations, à la demande des employeurs et des représentants du secteur. Les négociations n'ont pu seulement reprendre à un rythme normal qu'à partir de 2010.

Une autre raison, apparemment plus importante, doit être recherchée dans le fait que le travail intérimaire constitue une matière compliquée et sensible qui repose sur un équilibre fragile. Il est très difficile de pouvoir évoluer en la matière sans faire naître la crainte d'une rupture de l'équilibre global.

Les syndicats, surtout, s'inquiètent depuis longtemps qu'à terme le travail intérimaire n'en vienne à menacer l'emploi permanent sur le marché de l'emploi. La question qui les préoccupe habituellement est de savoir si le travail intérimaire peut déboucher sur des contrats de travail plus stables et plus longs et peut ainsi améliorer la sécurité d'emploi du travailleur ou, au contraire, maintient les travailleurs concernés dans une relation de travail de nature précaire, conduisant à une insécurité permanente offrant peu de perspectives.

À la lumière des négociations entreprises, les syndicats estiment qu'un assouplissement de la législation en matière de travail intérimaire devait aller de pair avec l'octroi des garanties nécessaires à la prévention des abus et avec l'amélioration de la protection juridique des travailleurs intérimaires.

Ce qui précède explique également pourquoi les négociateurs réunis au sein de la Commission Travail temporaire ont eu besoin d'un certain temps pour parvenir à équilibrer les exigences respectives des employeurs et des syndicats.

Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail sont finalement arrivés à un accord de principe relativement à la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel en matière de travail intérimaire.

Cet accord comporte quatre volets:

- une adaptation de la réglementation en matière d'information et de contrôle;
- une réglementation des contrats journaliers;
- une suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire;

Omwille van diverse redenen hebben de onderhandelingen van de sociale partners in de Commissie Tijdelijke Arbeid meerdere jaren in beslag genomen.

Eén van deze redenen berust bij de financieel-economische crisis van 2008. Deze heeft ervoor gezorgd dat de onderhandelingen, op vraag van de werkgevers en de vertegenwoordigers van de uitzendsector, een tijdlang werden opgeschort. Pas vanaf 2010 konden de onderhandelingen terug op volle snelheid worden hervat.

Een andere, wellicht meer belangrijke reden moet worden gezocht in het gegeven dat uitzendarbeid een ingewikkelde en gevoelige materie is, die op een delicaat evenwicht berust. Het is heel moeilijk om hierin beweging te krijgen zonder de vrees te doen ontstaan op een verstoring van het globale evenwicht.

Vooraf bij vakbonden bestaat sinds jaar en dag de bezorgdheid dat uitzendarbeid op termijn de vaste tewerkstelling op de arbeidsmarkt zou kunnen ondermijnen. De klassieke vraag die hen bezighoudt is of uitzendwerk in stabielere en langere arbeidsovereenkomsten kan uitmonden, en zodoende de werkzekerheid voor de werknemer kan verbeteren, dan wel dat uitzendwerk de betrokken werknemers vasthoudt in een van nature precare arbeidsverhouding, die tot permanente onzekerheid met weinig vooruitzichten leidt.

In het licht van de gevoerde onderhandelingen diende een versoepeling van de wetgeving rond uitzendarbeid volgens de vakbonden dan ook gepaard te gaan met de nodige garanties op het voorkomen van misbruiken en met een verbetering van de rechtsbescherming voor uitzendwerkers.

Het voorgaande verklaart mede waarom de onderhandelaars in de Commissie Tijdelijke Arbeid een zekere tijd hebben nodig gehad om de eisenbundels van werkgevers en vakbonden met elkaar in evenwicht te brengen.

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad zijn er uiteindelijk op 23 januari 2012 in geslaagd een principeakkoord te bereiken omtrent de modernisering van het reglementaire en conventionele kader inzake uitzendarbeid.

Dit akkoord bevat vier luiken:

- aanpassing van de regeling inzake informatie en controle;
- regeling van de dagcontracten;
- gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid;

— l'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion.

Les partenaires sociaux ont concrétisé leur accord dans l'avis n° 1 807 du Conseil national du Travail, qui a été rendu le 17 juillet 2012.

Comme l'a remarqué le Conseil national du Travail dans son avis, la mise en œuvre de l'accord de principe du 23 janvier 2012 requiert qu'une série de nouvelles dispositions soit insérée dans la législation.

Le présent projet de loi a pour objectif de procéder aux modifications législatives évoquées par les partenaires sociaux dans leur avis n° 1 807. De telles modifications sont apportées à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Conformément au souhait émis par les partenaires sociaux dans leur avis, ce projet de loi se limite aux adaptations demandées par ces derniers.

Il n'y a donc pas de modifications apportées à la législation sur le travail intérimaire autres que celles sur lesquelles les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord dans leur avis. Il n'est en effet pas dans l'intention du gouvernement de rompre, au moyen d'autres initiatives, l'équilibre que les partenaires sociaux ont seulement pu atteindre après de difficiles négociations.

D. Les lignes de force de l'accord conclu le 23 janvier 2012 par les partenaires sociaux

1. L'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion

L'utilisation du travail intérimaire n'est uniquement possible que pour les raisons qui sont définies dans la loi (système de motifs). Jusqu'à présent, le motif 'd'insertion' n'en fait pas partie. On entend par motif d'insertion la possibilité d'utiliser des travailleurs intérimaires dans le but de les faire engager par l'utilisateur en cas d'évaluation favorable. En fait, il ne s'agit pas d'un instrument destiné à faire face à un besoin temporaire de flexibilité chez un utilisateur mais plutôt d'un instrument par lequel le travail intérimaire serait utilisé comme canal de recrutement pour des travailleurs permanents.

Les partenaires sociaux sont dorénavant d'accord pour ajouter dans l'article 1 de la loi du 24 juillet 1987 le

— invoering en regeling van een motief van instroom.

De sociale partners hebben hun akkoord nader uitgewerkt in het advies nr. 1 807 van de Nationale Arbeidsraad, dat op 17 juli 2012 werd uitgebracht.

Zoals de Nationale Arbeidsraad in zijn advies opmerkt, vergt de uitvoering van het principeakkoord van 23 januari 2012 dat een aantal nieuwe bepalingen zouden worden ingevoerd op het niveau van de wetgeving.

Onderhavig wetsontwerp heeft tot doel om de nodige wetgevende wijzigingen door te voeren waartoe de sociale partners in hun advies nr. 1 807 hebben opgeroepen. Deze wijzigingen worden aangebracht in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Overeenkomstig de wens die de sociale partners in hun advies hebben uitgedrukt, beperkt dit wetsontwerp zich tot de door hen gevraagde aanpassingen.

Er worden in de wetgeving op de uitzendarbeid dus geen andere wijzigingen aangebracht dan diegene waarover de sociale partners zich unaniem hebben akkoord verklaard in hun advies. Het is immers niet de bedoeling van de regering om door middel van andere initiatieven het delicate evenwicht te verstoren dat de sociale partners slechts na moeizame onderhandelingen hebben weten te vinden.

D. De krachtlijnen van het akkoord dat de sociale partners op 23 januari 2012 hebben afgesloten

1. Invoering en regeling van een motief van instroom

Het gebruik van uitzendarbeid is enkel mogelijk voor redenen die in de wet zijn omschreven (motievensysteem). Tot op heden behoort het motief 'instroom' daar niet toe. Met instroommotief wordt bedoeld het motief om uitzendkrachten in te zetten met de bedoeling om deze bij gunstige evaluatie door de gebruiker te doen aanwerven. In wezen gaat het hier niet om een instrument dat is bedoeld om tegemoet te komen aan de tijdelijke nood aan flexibiliteit bij een gebruiker, maar om een instrument waarbij uitzendarbeid wordt gebruikt als aanwervingskanaal voor vaste werknemers.

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad zijn thans akkoord om in artikel 1 van de wet van

motif d'insertion à liste des motifs sur base desquels il peut être recouru au travail intérimaire.

Parallèlement au § 1 de l'article 1 qui énumère les cas déjà bien connus dans lesquels le travail temporaire est admis, l'introduction du motif d'insertion sera réalisée par le biais d'un § 1*bis* distinct. Deux raisons existent à ce sujet.

En premier lieu, la raison d'être d'un tel motif est différente que celle fondant les autres motifs — classiques — mentionnés dans le § 1, qui sont conçus pour pouvoir répondre aux besoins de flexibilité temporaire ("pics de production et de maladie"). Dans le cas de l'insertion, il s'agit en fait d'utiliser le travail intérimaire en tant que canal permettant de faire travailler à l'essai des candidats potentiels à un emploi permanent dans l'entreprise de l'utilisateur et ce durant une période déterminée. Dans leur avis, les partenaires sociaux soulignent à cet égard que la période de mise à disposition comme travailleur intérimaire sous le motif d'insertion vise, d'une part, à informer l'utilisateur quant aux compétences du travailleur intérimaire et, d'autre part, à permettre au travailleur intérimaire de se familiariser avec le cadre de travail de l'utilisateur.

En second lieu, le motif d'insertion est uniquement admis dans le cadre du travail intérimaire et pas dans le cadre d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire. Cela est logique dans la mesure où, dans le cas d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire, qu'un employeur conclut directement avec un travailleur, il peut toujours être recouru au procédé juridique de la clause d'essai qui permet d'atteindre le même objectif.

L'introduction d'un nouveau motif d'insertion dans l'article 1 de la loi du 24 juillet 1987 ne peut avoir pour conséquence qu'un tel motif soit utilisé en pratique pour contourner les règles impératives qui sont d'application pour les autres motifs (e.a. celles prévues dans la CCT n° 58). L'objectif ne peut pas davantage être d'instaurer, sous le couvert du motif d'insertion, un carrousel qui permettrait de recourir en permanence à des travailleurs intérimaires pour des postes de travail déterminés sans qu'aucun de ceux-ci ne soit jamais engagé.

C'est pourquoi, parallèlement au § 5, un § 5*bis* distinct donne compétence au Conseil national du Travail pour régler par CCT rendue obligatoire les modalités relatives au travail intérimaire en cas de motif d'insertion.

24 juli 1987 het motief instroom toe te voegen aan de opsomming van motieven waarvoor een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan.

In parallellisme met § 1 van artikel 1, die de klassiek bekende gevallen opsomt waarin tijdelijke arbeid is toegelaten, zal de invoering van het motief instroom gebeuren via een aparte § 1*bis*. Hiervoor zijn er twee redenen.

In de eerste plaats is het oogmerk dat met dit motief wordt nagestreefd anders dan bij de klassieke, in § 1 opgesomde motieven, die bedoeld zijn om tegemoet te komen aan de noden op het vlak van tijdelijke flexibiliteit ("piek-en-ziek"). Bij instroom gaat het er hem in wezen om dat uitzendarbeid wordt gebruikt als kanaal om potentiële kandidaten voor een vaste betrekking gedurende een welbepaalde tijd te laten proefdraaien in de onderneming van de gebruiker. In hun advies benadrukken de sociale partners dat de periode van terbeschikkingstelling als uitzendkracht onder het motief instroom enerzijds beoogt de gebruiker kennis te laten maken met de competenties van de uitzendkracht, en anderzijds beoogt de uitzendkracht kennis te laten maken met de werkomgeving van de gebruiker.

Ten tweede geldt het motief instroom enkel in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en niet in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid. Dat is logisch omdat in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid, die een werkgever rechtstreeks afsluit met een werknemer, immers gebruik kan worden gemaakt van de rechtsfiguur van het proefbeding, dat toelaat om eenzelfde doelstelling te bereiken.

De invoering van een nieuw motief instroom in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 mag in de praktijk geen aanleiding geven om de dwingende regels die gelden m.b.t. de andere motieven (o.a. bepaald in de CAO nr. 58) te omzeilen. Evenmin mag het de bedoeling zijn dat onder de dekmantel van het instroommotief een carrousel zou worden opgezet waarbij voor de invulling van bepaalde werkposten op permanente manier gebruik zou worden gemaakt van steeds nieuwe uitzendkrachten, zonder dat ooit één van hen vast in dienst wordt genomen.

In parallellisme met § 5 wordt daarom in een aparte § 5*bis* de bevoegdheid gegeven aan de Nationale Arbeidsraad om de modaliteiten inzake uitzendarbeid onder het motief instroom nader te regelen bij algemeen verbindend verklaarde CAO.

Les modalités, pour lesquelles délégation est accordée au Conseil national du Travail, concernent la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents qui peuvent être mis à disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire ainsi que la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre de leur accord du 23 janvier 2012, les partenaires sociaux ont déjà rédigé un projet de CCT, dans lequel les modalités susmentionnées sont réglementées. Ce projet de CCT est joint en annexe de l'avis n° 1 807 rendu par le Conseil national du Travail le 17 juillet 2012. Le temps qu'a nécessité l'élaboration d'un tel projet de CCT explique le décalage existant entre le moment auquel les partenaires sociaux ont conclu leur accord de principe et le moment auquel l'avis n° 1 807 a été rendu.

Dans leur projet de CCT, relativement à l'occupation pour motif d'insertion, les partenaires sociaux ont prévu les règles et principes généraux suivants:

1° il ne peut être procédé à plus de trois tentatives par poste de travail vacant, c'-à-d. qu'au maximum trois travailleurs intérimaires différents peuvent être mis à disposition d'un utilisateur en vue d'occuper un emploi vacant; si aucune de ces trois tentatives ne permet d'obtenir un candidat convenable, alors, il ne peut plus être recouru par la suite au motif d'insertion pour le poste de travail concerné;

2° la durée de chaque tentative est limitée à un maximum de six mois par travailleur intérimaire;

3° en outre, la durée de l'occupation pour motif d'insertion est limitée, par poste de travail, à une période qui ne peut, au total, excéder neuf mois; autrement dit, lorsque trois travailleurs intérimaires différents sont mis à disposition en vue de l'occupation d'un poste de travail déterminé, la durée totale de leur occupation pour motif d'insertion ne peut excéder neuf mois;

4° le contrat de travail intérimaire pour motif d'insertion doit être conclu au minimum pour une semaine et au maximum pour six mois;

5° pour faire en sorte que chaque travailleur intérimaire pour motif d'insertion reçoive une chance raisonnable de démontrer ses compétences, l'entreprise de travail intérimaire doit accorder une garantie d'occupation

De modaliteiten waarvoor aan de Nationale Arbeidsraad delegatie wordt verleend, hebben betrekking op de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

In het licht van de uitvoering van hun akkoord van 23 januari 2012 hebben de sociale partners reeds een ontwerp van CAO opgesteld, waarin de hierboven vermelde modaliteiten worden geregeld. Dit ontwerp van CAO is als bijlage toegevoegd aan het advies nr. 1 807, dat de Nationale Arbeidsraad op 17 juli 2012 heeft uitgebracht. De tijd die nodig was voor het uitwerken van dit ontwerp van CAO verklaart waarom er een zeker tijdsverloop zit tussen het moment waarop de sociale partners hun principeakkoord hebben afgesloten en het ogenblik waarop het advies nr. 1 807 werd uitgebracht.

In hun ontwerp van CAO hebben de sociale partners met betrekking tot de tewerkstelling onder het motief instroom de volgende algemene regels en principes voorzien:

1° per vacante werkpost zijn niet meer dan drie pogingen toegestaan, d.w.z. dat met het oog op het invullen van een vacante betrekking maximaal drie verschillende uitzendkrachten mogen worden ter beschikking gesteld aan een gebruiker; indien deze drie pogingen geen geschikte kandidaat opleveren, dan kan nadien voor de betrokken werkpost niet langer een beroep worden gedaan op het motief instroom.

2° de duur van elke poging is beperkt tot maximum zes maanden per uitzendkracht;

3° daarenboven is per werkpost de duur van de tewerkstelling onder het motief instroom beperkt tot een periode die in totaal niet langer mag zijn dan negen maanden; wanneer dus drie verschillende uitzendkrachten worden ter beschikking gesteld met het oog op de invulling van een bepaalde werkpost, dan mag de gezamenlijke duur van hun tewerkstelling onder het instroommotief geen negen maanden overschrijden;

4° de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid onder het motief instroom moet voor minstens één week en voor ten hoogste zes maanden worden gesloten.

5° om ervoor te zorgen dat elke uitzendkracht onder het motief instroom een redelijke kans krijgt om zich te bewijzen, moet het uitzendbureau gedurende een welbepaalde periode een tewerkstellingsgarantie in acht

pendant une période déterminée. Plus concrètement, une telle garantie consiste en ce que si l'occupation par l'utilisateur prend fin avant l'échéance du délai de garantie d'occupation, l'entreprise de travail intérimaire a l'obligation de fournir un travail de remplacement au travailleur intérimaire jusqu'à l'échéance d'un tel délai. En ce qui concerne la période de garantie d'occupation, le projet de CCT opère une distinction entre deux catégories de travailleurs:

— les travailleurs qui mettent fin à un contrat de travail à durée indéterminée en vue d'être occupés comme travailleur intérimaire pour motif d'insertion bénéficiant d'une garantie d'occupation d'un mois par l'entreprise de travail intérimaire; cela doit permettre aux travailleurs, qui quittent un emploi permanent sur le marché du travail aux fins de rechercher un autre emploi par le biais du motif d'insertion, de ne subir aucun effet négatif sur le plan de la réglementation du chômage dans le cas où, malheureusement, il serait mis prématurément fin à leur occupation pour motif d'insertion chez l'utilisateur;

— les travailleurs autres que ceux mentionnés ci-dessus bénéficieront d'une garantie d'occupation qui est égale à la durée minimale de la période d'essai qui sera fixée ultérieurement dans le cadre du statut harmonisé pour les ouvriers et les employés, lorsque le législateur aura pris les mesures nécessaires à cet effet.

En vue d'appliquer correctement les principes concernant le nombre maximal de travailleurs intérimaires pouvant être mis à disposition d'un utilisateur pour motif d'insertion, il est inséré dans la loi du 24 juillet 1987 un article *9bis* qui oblige l'utilisateur à communiquer à l'entreprise de travail intérimaire le nombre de travailleurs intérimaires, calculé conformément aux règles et principes du projet de CCT mentionné ci-dessus, qui ont déjà été auparavant mis à sa disposition en vue de l'occupation d'un emploi vacant déterminé. Une telle information doit ensuite être mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire. De cette manière, un travailleur intérimaire qui est occupé pour motif d'insertion peut vérifier combien de personnes ont déjà été mises à disposition auparavant en vue d'occuper le poste de travail concerné.

Un utilisateur n'est pas obligé de faire appel à la même entreprise de travail intérimaire pour chacune des trois tentatives qui lui sont permises par poste de travail vacant en cas de motif d'insertion. Il est donc parfaitement concevable qu'un utilisateur, pour l'occupation d'un emploi vacant déterminé, fasse une première fois

nemen. Concreet houdt deze garantie in dat wanneer de tewerkstelling bij de gebruiker zou eindigen voor het bereiken van de termijn van die garantie, het uitzendbureau verplicht is de uitzendkracht een vervangingswerk te verschaffen tot het einde van die termijn. Met betrekking tot de periode van de tewerkstellingsgarantie maakt het ontwerp van CAO een onderscheid tussen twee categorieën werknemers:

— de werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigen om te worden tewerkgesteld als uitzendkracht onder het motief instroom, genieten een tewerkstellingsgarantie van één maand vanwege het uitzendbureau; dit moet ervoor zorgen dat de werknemers die op de arbeidsmarkt een vaste betrekking verlaten om via het motief instroom op zoek te gaan naar een andere betrekking, geen negatieve impact ondervinden op het niveau van de werkloosheidsreglementering indien onverhoopt hun tewerkstelling onder het motief instroom bij de gebruiker vroegtijdig zou worden afgebroken;

— de andere dan de hiervoor vermelde werknemers zullen genieten van een tewerkstellingsgarantie die gelijk is aan de minimumduur van de proefperiode die in de toekomst zal worden vastgesteld in het kader van een eengemaakt statuut voor arbeiders en bedienden, eenmaal de wetgever daartoe de nodige maatregelen zal hebben genomen.

Om een correcte toepassing mogelijk te maken van de principes met betrekking tot het maximaal aantal uitzendkrachten dat onder het motief instroom mag worden ter beschikking gesteld aan een gebruiker, wordt in de wet van 24 juli 1987 een artikel *9bis* ingevoegd dat de gebruiker verplicht om aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten mee te delen, zoals berekend overeenkomstig de regels en principes van de hierboven vermelde ontwerp-CAO, dat voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van een bepaalde vacante betrekking. Deze informatie moet vervolgens door het uitzendbureau worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Op die manier kan een uitzendkracht die onder het motief instroom wordt tewerkgesteld, nagaan hoeveel personen voorafgaand reeds werden ter beschikking gesteld met het oog op de invulling van de betrokken werkpost.

Een gebruiker is niet verplicht om een beroep te doen op hetzelfde uitzendbureau voor elk van de drie pogingen die hem per vacante werkpost zijn toegestaan onder het motief instroom. Het is dus perfect denkbaar dat een gebruiker voor de invulling van een bepaalde vacante betrekking een eerste maal een beroep doet

appel à une entreprise de travail intérimaire A, puis ensuite à une entreprise de travail intérimaire B et enfin à une entreprise de travail intérimaire C. Dans une telle situation, seul l'utilisateur sait avec certitude combien de tentatives ont déjà été effectuées. Une entreprise de travail intérimaire ne peut dès lors pas être tenue responsable et ne peut donc pas non plus être sanctionnée pour d'éventuelles informations erronées lui ayant été communiquées par l'utilisateur. L'entreprise de travail intérimaire est néanmoins obligée de mentionner dans le contrat de travail l'information transmise par l'utilisateur. Si l'entreprise de travail intérimaire ne le fait pas, elle commet alors une faute pour laquelle elle peut évidemment être poursuivie.

Afin d'empêcher qu'un utilisateur ne contourne les modalités obligatoires concernant le motif d'insertion en communiquant sciemment des informations erronées en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires qui ont déjà été mis à sa disposition pour un même emploi vacant, un troisième point a été ajouté à l'article 20 de la loi du 24 juillet 1987. Un tel ajout consiste en ce que l'utilisateur et le travailleur intérimaire sont considérés comme étant engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée quant cet utilisateur transmet à l'entreprise de travail intérimaire de telles informations erronées relativement au nombre de travailleurs intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition en application de l'article 1, § 1*bis* de ladite loi en vue de l'occupation d'un même emploi vacant, la communication de telles informations erronées ayant pour conséquence que le nombre maximum de travailleurs intérimaires, pouvant être mis à disposition pour un tel emploi vacant en vertu de l'article 1, § 5*bis*, de la loi, est dépassé.

Enfin, un article 20*ter* est également inséré dans la loi du 24 juillet 1987 dans la section traitant des obligations de l'utilisateur.

Ce nouvel article 20*ter* détermine le statut juridique du travailleur intérimaire et de l'utilisateur, lorsque l'utilisateur passe au recrutement du travailleur intérimaire qui est mis à sa disposition en application du motif d'insertion.

L'article 20*ter* pose comme principe général que l'utilisateur qui engage à titre permanent un travailleur intérimaire après une période de mise à disposition pour motif d'insertion conclut à cet effet un contrat de travail à durée indéterminée avec cet intérimaire. Il peut cependant être dérogé à pareil principe dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur. Cette dérogation est prévue pour permettre de prendre en compte le cas des secteurs où la nature du travail a pour conséquence

op uitzendbureau A, vervolgens op uitzendbureau B en tenslotte op uitzendbureau C. In dergelijke situatie heeft enkel de gebruiker met zekerheid weet van het aantal pogingen dat reeds is opgebruikt. Een uitzendbureau kan dan ook niet worden aansprakelijk gesteld, en dus ook niet worden gesanctioneerd, voor eventuele foutieve informatie vanwege de gebruiker. Wel is het uitzendbureau verplicht om de informatie die hem door de gebruiker wordt meegedeeld in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Indien het uitzendbureau dit niet doet, begaat het een fout waarvoor het uiteraard wel kan worden vervolgd.

Om te verhinderen dat een gebruiker de dwingende modaliteiten m.b.t. het motief instroom zou omzeilen door bewust foutieve informatie mee te delen omtrent het aantal uitzendkrachten dat hem reeds ter beschikking werd gesteld voor eenzelfde vacante betrekking, wordt in artikel 20 van de wet van 24 juli 1987 een derde punt toegevoegd. Deze toevoeging houdt in dat de gebruiker en de uitzendkracht worden geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat in toepassing van artikel 1, § 1*bis* van deze wet te zijner beschikking werden gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten dat krachtens artikel 1, § 5*bis* van deze wet mag worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking wordt overschreden.

Tot slot wordt in de wet van 24 juli 1987 ook een artikel 20*ter* ingevoegd in de afdeling die handelt over de verplichtingen van de gebruiker.

In dit nieuwe artikel 20*ter* wordt de rechtspositie geregeld van de uitzendkracht en de gebruiker, wanneer de gebruiker overgaat tot de aanwerving van de uitzendkracht die hem is ter beschikking gesteld in het kader van het motief instroom.

Artikel 20*ter* stelt als algemeen principe voorop dat de gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt na een periode van tewerkstelling onder het motief instroom, daartoe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluit met deze uitzendkracht. Van dit beginsel kan evenwel worden afgeweken door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau. Dit laatste gebeurt om recht te kunnen doen aan die sectoren waar de aard van het werk tot gevolg heeft dat werknemers moeten

que les travailleurs doivent pouvoir être recrutés sur base d'un contrat de travail à durée déterminée ou sur base d'un contrat de travail portant sur un travail nettement défini.

L'article 20ter comporte par ailleurs une règle de prise en compte de la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire pour motif d'insertion en vue du calcul de l'ancienneté auprès de l'employeur en sa qualité d'ancien utilisateur. Il est prévu notamment, lorsqu'un utilisateur engage de manière permanente un travailleur intérimaire qui est mis à sa disposition dans le cadre du motif d'insertion, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, qu'il est tenu compte de toutes les périodes d'activité que le travailleur intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de l'article 1, § 1bis.

Pour l'application de cette disposition, les mots "périodes d'activité" concernent les périodes durant lesquelles le travailleur est lié par un contrat de travail intérimaire pour le motif mentionné à l'article 1, § 1bis de la loi (motif d'insertion). En plus des jours d'occupation effective doivent aussi être prises ici en compte les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, mais pas les périodes entre différents contrats de travail intérimaire.

Ce qui précède signifie donc que lorsque, par exemple, l'octroi de certains avantages pécuniaires est fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, devront également entrer en ligne de compte tous les jours durant lesquels le travailleur, en tant que "travailleur intérimaire-insertion", était lié par un contrat de travail intérimaire pour l'occupation d'un emploi vacant pour lequel il a été engagé de manière permanente par la suite par l'employeur qui agissait auparavant comme utilisateur de ce même travailleur.

La réglementation en matière d'ancienneté diffère quelque peu de la réglementation concernant la prise en compte de l'ancienneté en tant que travailleur intérimaire aux fins de calcul du délai de préavis, qui figure actuellement dans les articles 65/4 et 86/2, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans le cadre de ces articles, l'ancienneté en tant que travailleur intérimaire est prise en compte quel que soit le motif pour lequel celui-ci fut envoyé (avec cependant un maximum d'un an) et il est également précisé qu'une période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation.

Pour cette raison, l'article 20ter précise que les dispositions de cet article ne portant pas préjudice à

kunnen worden aangeworven op grond van een contract voor bepaalde duur of een contract voor een duidelijk omschreven werk.

Artikel 20ter bevat verder een regeling inzake het in aanmerking nemen van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht onder het motief instroom voor de berekening van de anciënniteit bij de werkgever die voorheen de hoedanigheid van gebruiker had. Met name wordt gesteld dat, wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in het kader van het motief instroom, voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, rekening wordt gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd.

Voor de toepassing van deze bepaling worden met "periodes van activiteit" bedoeld de periodes waarin de werknemer verbonden is met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor de reden zoals bedoeld in artikel 1, § 1bis van de wet (instroommotief). Naast de dagen van effectieve tewerkstelling behoren hiertoe ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar niet de periodes tussen verschillende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in.

Het voorgaande betekent dus dat wanneer bijvoorbeeld de toekenning van bepaalde loonvoordelen afhankelijk is gesteld van de anciënniteit in de onderneming, eveneens alle dagen zullen moeten worden meegeteld tijdens dewelke de werknemer als voormalige "instroom-uitzendkracht" was verbonden door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor de invulling van de vacante betrekking waarvoor hij nadien vast is aangeworven door de werkgever in zijn hoedanigheid van toenmalige gebruiker.

Voormelde anciënniteitsregeling verschilt enigszins van de regeling inzake het in aanmerking nemen van de anciënniteit als uitzendkracht met het oog op de berekening van de opzeggingstermijn, die men aantreft in de huidige artikelen 65/4 en 86/2, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In het kader van deze artikelen wordt de anciënniteit als uitzendkracht in rekening gebracht ongeacht het motief waaronder men werd uitgezonden (weliswaar met een maximum van één jaar) en wordt ook bepaald dat een periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling.

Om die reden wordt in artikel 20ter gesteld dat de bepalingen van dit artikel geen afbreuk doen aan de

l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis qui sont prévues par d'autres lois concernant les contrats de travail. Par conséquent, en ce qui concerne le calcul du délai de préavis, les principes applicables continuent d'être ceux actuellement prévus aux articles 65/4 et 86/2, § 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Enfin, l'article 20^{ter} dispose également qu'en cas de période d'essai stipulée dans le contrat de travail conclu entre l'utilisateur et "le travailleur intérimaire-insertion", la durée d'une telle période d'essai est réduite à concurrence de la durée correspondant à l'ensemble des périodes d'activité que le travailleur intérimaire pour motif d'insertion a prestées chez l'utilisateur lorsque celui-ci était l'utilisateur dudit travailleur intérimaire.

2. Contrats journaliers successifs

L'actuel article 3 de la loi du 24 juillet 1987 prévoit que si les parties concluent des contrats de travail successifs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée.

Grâce à cette disposition, une agence d'intérim peut occuper des travailleurs intérimaires de manière extrêmement flexible: ces derniers peuvent en effet être mis à disposition sur la base de contrats successifs à durée déterminée de manière répétitive, et ce même éventuellement auprès d'utilisateurs successifs, sans que le travailleur intérimaire puisse se prévaloir d'un délai de préavis ou d'une indemnité correspondante en cas de non-reconduction du contrat. En vertu de cette disposition, il est également possible pour une agence d'intérim d'occuper un travailleur intérimaire chez un même utilisateur sur la base de contrats journaliers successifs, même s'il est clair dès le départ que la durée de la mission d'intérim chez l'utilisateur couvrira une période plus longue. En pareil cas, l'agence d'intérim a la possibilité, chaque jour, de mettre fin à l'occupation du travailleur intérimaire sans respecter de délai ni lui octroyer d'indemnité de licenciement.

Cette forme poussée de flexibilité est rendue possible du fait que la directive européenne 1999/70/CE, qui, aux fins de protection des travailleurs, oblige les États membres à limiter le recours aux contrats à durée déterminée successifs, ne s'applique pas à ceux qui sont mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une agence de travail intérimaire.

toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten. Voor de berekening van de opzeggingstermijn blijven bijgevolg de principes gelden die momenteel zijn neergelegd in de artikelen 65/4 en 86/2, § 4 van de wet van 3 juli 1978.

Tot slot bepaalt artikel 20^{ter} ook dat wanneer een proeftijd zou worden bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de "instroom-uitzendkracht", de duur van deze proeftijd wordt ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht onder het motief instroom heeft gepresteerd bij de werkgever in zijn hoedanigheid van voormalige gebruiker.

2. Opeenvolgende dagcontracten

Het huidige artikel 3 van de wet van 24 juli 1987 stelt dat wanneer de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid sluiten, zij niet worden verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Door deze bepaling kan een uitzendbureau op een uiterst flexibele manier uitzendkrachten tewerkstellen: deze laatste kunnen immers bij voortdurend op basis van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden ter beschikking gesteld, eventueel zelfs bij opeenvolgende gebruikers, zonder dat de uitzendkracht aanspraak kan maken op een opzeggingstermijn of een corresponderende vergoeding bij niet-verlenging van de overeenkomst. Het is op grond van deze bepaling tevens mogelijk om een uitzendkracht op basis van opeenvolgende dagcontracten bij eenzelfde gebruiker aan het werk te stellen, ook wanneer op voorhand vaststaat dat de duur van de uitzendopdracht bij de gebruiker een langere periode zal omvatten. In deze situatie heeft het uitzendbureau dag na dag de mogelijkheid om de tewerkstelling van de uitzendkracht te beëindigen zonder toekenning van een opzeggingstermijn of een ontslagvergoeding.

Deze zeer ruime vorm van flexibiliteit wordt mogelijk gemaakt doordat de Europese richtlijn 1999/70/EG, die ter bescherming van de werknemers de lidstaten verplicht om het gebruik van opeenvolgende contracten van bepaalde duur aan banden te leggen, niet van toepassing is op degenen die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlenende onderneming worden gesteld.

Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail sont actuellement d'accord pour introduire dans la loi du 24 juillet 1987 un cadre réglementaire en matière de contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

D'une part, lesdits partenaires sociaux veulent offrir aux entreprises qui ont besoin de flexibilité la possibilité de pouvoir recourir à ce type de contrats. D'autre part, par le biais de cette réglementation, ils veulent également limiter le recours inapproprié à de tels contrats journaliers successifs.

L'accord de principe conclu le 23 janvier 2012 prévoit que des contrats de travail intérimaire successifs d'une durée d'un jour doivent correspondre à la réalité de la mission. Il énonce en outre que le recours à des contrats journaliers successifs "inutiles", dont la courte durée ne répond nullement au besoin de flexibilité de l'utilisateur, crée une situation d'insécurité juridique pour les travailleurs intérimaires concernés.

Sur proposition du Conseil national du Travail, un article 8bis a par conséquent été inséré dans la loi du 24 juillet 1987. Cet article pose d'abord comme principe que des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats peut être démontré par l'utilisateur. Les règles et modalités selon lesquelles l'utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi. Dans leur projet de CCT, qui figure en annexe de l'avis n° 1 807, les partenaires sociaux ont déjà rédigé les dispositions et procédures nécessaires à ce sujet. Dans un tel cadre, ils ont, p.ex., précisé qu'il est question de besoin de flexibilité lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs externes ou lorsqu'un tel volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Lorsque l'utilisateur ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la CCT susmentionnée, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer au travailleur intérimaire qui a été occupé sur base de contrats de travail intérimaire journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad zijn thans akkoord om een regelgevend kader inzake opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid in te voeren in de wet van 24 juli 1987.

Eenzijds willen de sociale partners hiermee de mogelijkheid bieden aan ondernemingen die nood hebben aan flexibiliteit om een beroep te kunnen doen op dit soort van contracten. Anderzijds willen zij met deze regeling ook het oneigenlijk gebruik dat van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden gemaakt, aan banden leggen.

In het principeakkoord van 23 januari 2012 is opgenomen dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voor de duur van een dag dienen te beantwoorden aan de realiteit van de opdracht. Daarnaast vermeldt het principeakkoord dat het aanwenden van opeenvolgende "nutteloze" dagcontracten, waarbij de korte duurtijd van de verschillende contracten geenszins beantwoordt aan de nood aan flexibiliteit bij de gebruiker, een situatie van rechtsonzekerheid creëert voor de betrokken uitzendkrachten.

Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad wordt daarom een artikel 8bis ingevoegd in de wet van 24 juli 1987. Dit artikel stelt als principe voorop dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond door de gebruiker. De nadere regels en voorwaarden waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde CAO afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. In hun ontwerp van CAO, dat als bijlage is toegevoegd aan het advies nr. 1 807, hebben de sociale partners dienangaande reeds de nodige bepalingen en procedures uitgewerkt. In het kader hiervan hebben zij bv. bepaald dat er sprake is van nood aan flexibiliteit wanneer het werkvolume bij de gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen overeenkomstig de bepalingen van de hiervoor vermelde CAO, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die werd tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs au sens de l'article 8bis, on entend les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, conclus chacun pour une période vingt-quatre heures et qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle le travailleur intérimaire appartient. La notion de "jour habituel d'inactivité" doit à cet égard être interprétée conformément à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés où se retrouve cette même notion. Dans un arrêt du 22 septembre 1980, la Cour de Cassation a posé le principe selon lequel cette notion se rapportait aux jours habituels d'inactivité qui sont propres au régime de travail qui est d'application dans l'entreprise ou dans une des divisions de l'entreprise et pas aux jours habituels d'inactivité qui sont propres au régime de travail individuel applicable au travailleur occupé à temps partiel (Cass. 22 septembre 1980, Arr.Cass. 1980-81, 78; Bull. 1981, 79; Pas. 1981, I, 79; RW 1980-81, 1259, concl. LENAERTS, H.; RDS 1980, 488).

3. *Adaptation de la réglementation en matière de transmission de l'information aux syndicats en matière de recours au travail intérimaire*

Dans le cadre des CCT actuelles (CCT n° 5, CCT n° 9 et CCT n° 58) les syndicats reçoivent seulement une information très générale en ce qui concerne le recours au travail intérimaire dans les entreprises.

Les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord quant à une extension de la transmission de l'information qui est actuellement fournie aux syndicats en ce qui concerne le travail intérimaire. Ceci doit permettre aux syndicats d'avoir une meilleure vision du recours au travail intérimaire dans les entreprises, ce qui leur permettrait également de pouvoir dépister plus rapidement d'éventuels problèmes.

Cette partie de l'accord de principe ne requiert pas de nouvelles dispositions légales et sera mise en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes par le biais de nouvelles dispositions conventionnelles collectives. Il en résulte qu'aucune disposition ayant trait à cette question ne figure dans le présent projet.

Les dispositions conventionnelles collectives y afférentes se trouvent dans le chapitre IV du projet de CCT que les partenaires sociaux ont préparé en exécution de leur accord de principe du 23 janvier 2012 (joint en annexe de l'avis n° 1 807).

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid in de zin van artikel 8bis wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort. Het begrip "gewone inactiviteitsdag" dient daarbij te worden opgevat zoals in artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, waar datzelfde begrip eveneens voorkomt. In een arrest van 22 september 1980 heeft het Hof van Cassatie gesteld dat dit begrip betrekking heeft op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in een van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de individuele arbeidsregeling van de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking (Cass. 22 september 1980, Arr.Cass. 1980-81, 78; Bull. 1981, 79; Pas. 1981, I, 79; RW 1980-81, 1259, concl. LENAERTS, H.; TSR 1980, 488).

3. *Aanpassing van de regeling inzake informatieverstrekking aan de vakbonden inzake het gebruik van uitzendarbeid*

In het kader van de thans geldende CAO's (CAO nr. 5, CAO nr. 9 en CAO nr. 58) ontvangen de vakbonden slechts zeer algemene informatie omtrent het gebruik van uitzendarbeid in de ondernemingen.

De sociale partners hebben zich akkoord verklaard met een uitbreiding van de informatieverstrekking die momenteel aan vakbonden wordt gegeven met betrekking tot uitzendarbeid. Dit moet de vakbonden toelaten om een beter zicht te krijgen op het gebruik van uitzendarbeid in de ondernemingen, waardoor zij eventuele problemen ook sneller op het spoor kunnen komen.

Dit onderdeel van het principeakkoord vergt geen nieuwe wetsbepalingen en zal door de sociale partners zelf worden uitgevoerd middels een aantal nieuwe CAO-bepalingen. Om die reden vindt men in onderhavig wetsontwerp geen bepalingen dienaangaande terug.

De desbetreffende nieuwe CAO-bepalingen bevinden zich in hoofdstuk IV van het ontwerp van CAO dat de sociale partners hebben opgesteld in uitvoering van hun principeakkoord van 23 januari 2012 (bijgevoegd als bijlage bij hun advies nr. 1 807).

Les modalités prévues en matière de transmission de l'information dans ce projet de CCT varient selon qu'existent ou non chez l'utilisateur un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale:

— s'il y a un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale, l'utilisateur fournira tous les six mois au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale une information globale, ventilée par motif, sur le nombre de travailleurs intérimaires et leurs prestations. Cette information porte sur la période du 1 janvier au 30 juin et sur la période du 1 juillet au 31 décembre;

— dans le cas où il n'existe ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale chez l'utilisateur, le projet de convention collective de travail prévoit qu'une information est fournie mensuellement par l'entreprise de travail intérimaire au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, par voie électronique. Les modalités de cette information sont précisées à l'article 23 du projet de convention collective de travail.

4. La suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire

En ce moment la législation permet de constater un contrat de travail intérimaire au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur (article 8, § 1^{er}, quatrième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987).

Il s'agit ici d'une dérogation à la règle normale en vertu de laquelle un contrat à durée déterminée ou portant sur un travail nettement défini doit être constaté par écrit au plus tard au moment où le travailleur entre en service. Une telle dérogation fut prévue pour prendre juridiquement en compte la spécificité du secteur de l'intérim au sein duquel il arrive souvent qu'un travailleur intérimaire soit envoyé sur base d'un contact téléphonique chez un utilisateur pour une mission urgente sans qu'il dispose encore d'assez de temps pour se rendre préalablement auprès de l'entreprise de travail intérimaire en vue de signer son contrat de travail relatif à une telle mission. Pour cette raison, la loi permet que le contrat de travail soit établi dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. Bien que la loi parle clairement de deux jours ouvrables, il est souvent fait mention, dans ce contexte, dans le secteur de l'intérim, de la "règle des 48 heures".

La conséquence d'une telle règle est que le travailleur qui, à la suite d'un appel téléphonique, se rend directement chez l'utilisateur, n'est en possession d'aucune

De in dit ontwerp van CAO vastgestelde nadere regels inzake informatieverstrekking verschillen naargelang er bij de gebruiker al dan niet een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging is:

— als er een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging is, zal de gebruiker de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging om de zes maanden een globale informatie bezorgen, uitgesplitst per motief, over het aantal uitzendkrachten en hun prestaties. Die informatie heeft betrekking op de periode van 1 januari tot 30 juni en op de periode van 1 juli tot 31 december;

— als er bij de gebruiker geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, bepaalt het ontwerp van CAO dat het uitzendbureau maandelijks op elektronische wijze informatie verstrekt aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten. De nadere regels voor die informatieverstrekking worden verduidelijkt in artikel 23 van het ontwerp van CAO.

4. Gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid

Op dit ogenblik laat de wet toe om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk vast te stellen uiterlijk binnen twee werkdagen nadat de uitzendkracht bij de gebruiker aan de slag is gegaan (artikel 8, § 1, vierde lid, van de wet van 24 juli 1987).

Het betreft hier een afwijking op de normale regel dat een contract voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Dit gebeurde om recht te kunnen doen aan de eigenheid van de uitzendsector, waar het vaak voorkomt dat een uitzendkracht telefonisch wordt uitgezonden voor een dringende opdracht bij een gebruiker, zonder dat hem nog de tijd rest om eerst langs te gaan bij het uitzendbureau met het oog op het ondertekenen van zijn arbeidsovereenkomst voor die opdracht. Om die reden laat de wet toe dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgesteld binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Hoewel de wet duidelijk spreekt van twee werkdagen, wordt in dit verband binnen de uitzendsector dikwijls gewag gemaakt van de "48-urenregel".

Het gevolg van deze regel is dat de werknemer die, na een telefonische oproep, zich rechtstreeks naar de gebruiker begeeft, geen enkel stuk in zijn bezit heeft

pièce lui permettant de prouver qu'il est à ce moment au service d'une entreprise de travail intérimaire. Un tel état de fait place le travailleur intérimaire dans une situation d'insécurité juridique, en particulier quand il est fait usage de contrats de travail intérimaire journaliers successifs et ce, dans la mesure où, en pareils cas, le contrat de travail écrit est seulement établi après que la mission ait déjà été exécutée.

Afin d'assurer au travailleur intérimaire dès le départ une sécurité en ce qui concerne les conditions de son occupation, les partenaires sociaux ont convenu, dans le cadre de leur accord de principe du 23 janvier 2012, de mettre en place un groupe de travail technique qui doit permettre de supprimer à terme la règle des 48 heures.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux posent le principe d'un plan comportant deux phases:

— une première phase doit mener à la suppression de la règle des 48 heures d'ici à la fin 2014 en ce qui concerne les contrats de travail intérimaires journaliers successifs, à condition que la constatation du début de la mission d'intérim soit techniquement réalisable via une communication électronique, comme, p.ex., une communication électronique immédiate au travailleur intérimaire de l'accusé de réception DIMONA envoyé par l'ONSS, éventuellement combinée avec une réponse émise par ledit travailleur intérimaire; le groupe de travail technique à mettre en place par les partenaires sociaux coopérera à cet effet avec les services concernés de l'ONSS aux fins d'examiner quelles sont les possibilités en la matière;

— dans une deuxième phase, on s'efforcera de procéder à la suppression générale de la règle des 48 heures pour tous les travailleurs intérimaires, dès que la conclusion de contrats de travail électroniques sera applicable dans le secteur de l'intérim de manière générale d'un point de vue technique et pratique.

Étant donné que la suppression de la règle des 48 heures est seulement envisagée à terme, aucune disposition n'est actuellement prévue dans le présent projet de loi à cet effet. Les mesures législatives nécessaires en la matière devront être prises dans le futur lorsque le groupe de travail technique, qui doit être institué par les partenaires sociaux, aura dégagé des résultats concrets. Dans leur avis n° 1 807, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà exprimé leur intention de respecter le timing qu'ils ont proposé à cet égard.

om te bewijzen dat hij op dat ogenblik in dienst is van het uitzendbureau. Dat plaatst de uitzendkracht in een positie van rechtsonzekerheid, in het bijzonder wanneer gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, omdat in die situatie de schriftelijke arbeidsovereenkomst pas wordt opgesteld nadat de opdracht reeds ten uitvoer is gebracht.

Om de uitzendkracht vooraf zekerheid te verschaffen omtrent de voorwaarden van zijn tewerkstelling, hebben de sociale partners in het kader van hun principeakkoord van 23 januari 2012 afgesproken om een technische werkgroep op te richten die de afschaffing van de 48-urenregel op termijn moet mogelijk maken.

De sociale partners stellen in dit verband een stappenplan in twee fasen voorop:

— een eerste fase moet leiden tot de afschaffing van de 48-urenregel tegen eind 2014 voor opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, op voorwaarde dat de vaststelling van het begin van de uitzendopdracht technisch kan worden gerealiseerd via een elektronische mededeling, zoals bv. een onmiddellijke elektronische mededeling aan de uitzendkracht van het door de RSZ verstuurd ontvangstbewijs van Dimona, eventueel gecombineerd met een antwoord vanwege de uitzendkracht; de door de sociale partners op te richten technische werkgroep zal daartoe samenwerken met de bevoegde diensten van de RSZ, teneinde de mogelijkheden in dit verband te onderzoeken;

— in een tweede fase zal worden gestreefd naar een algemene afschaffing van de 48-urenregel voor alle uitzendkrachten, van zodra het afsluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector vanuit technisch en praktisch oogpunt algemeen toepasbaar is.

Aangezien de afschaffing van de 48-urenregel slechts op termijn in het vooruitzicht wordt gesteld, vindt men in onderhavig wetsontwerp geen bepalingen dienaangaande terug. De nodige wettelijke maatregelen op dit vlak zullen in de toekomst moeten worden vastgesteld, eenmaal de door de sociale partners op te richten technische werkgroep tot concrete resultaten heeft geleid. In hun advies nr. 1 807 hebben de sociale partners alvast hun voornemen kenbaar gemaakt om in dit verband de door hen voorgestelde timing te respecteren.

E. Entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales

Les modifications qui sont apportées par le présent projet à la loi du 24 juillet 1987 entreront en vigueur, à la demande des partenaires sociaux, le 1^{er} juillet 2013.

Les partenaires sociaux ont demandé une telle date par lettre du Conseil national du Travail du 19 février 2013, élaborée à propos de l'avis n° 52 567/1 que le Conseil d'État a émis le 23 janvier 2013 relativement à l'avant-projet de texte qui constitue le présent projet de loi. Le choix effectué en faveur d'une telle date du 1^{er} juillet 2013 donne au secteur de l'intérim le temps nécessaire pour adapter ses outils informatiques au futur nouvel encadrement réglementaire.

Le projet de CCT, que les partenaires sociaux ont joint en annexe de leur avis n° 1 807, entrera en vigueur le même jour que la loi modifiant la loi du 24 juillet 1987.

F. Clarifications relatives aux remarques qui ont été émises par le Conseil d'État dans son avis n° 52 567/1 du 23 janvier 2013 relativement au texte de l'avant-projet de loi qui est à la base du présent projet de loi

Dans son avis n° 52 567/1 du 23 janvier 2013, le Conseil d'État a formulé un certain nombre de remarques générales et spécifiques relativement au texte de l'avant-projet de loi qui est à la base du présent projet de loi.

À propos de cet avis les clarifications formulées ci-après doivent être données.

1. En ce qui concerne les remarques générales

— Formalités en ce qui concerne l'évaluation d'incidence sur le développement durable.

Le Conseil d'État a fait remarquer de manière justifiée dans son avis que l'avant-projet de loi ne peut pas relever d'un des cas d'exonération prévus par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 19/1, § 1^{er}, alinéa 2, du chapitre V/1 de la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable.

En conséquence d'une telle remarque, le texte de l'avant-projet de loi a entretemps fait l'objet d'un examen préalable en ce qui concerne la nécessité de réaliser une

E. Inwerkingtreding van de nieuwe wettelijke bepalingen

De wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht aan de wet van 24 juli 1987, zullen op vraag van de sociale partners in werking treden op 1 juli 2013.

De sociale partners hebben zelf deze datum naar voor geschoven in een brief van de Nationale Arbeidsraad van 19 februari 2013, die werd opgesteld naar aanleiding van het advies nr. 52 567/1 dat de Raad van State op 23 januari 2013 heeft uitgebracht m.b.t. het voorontwerp van de tekst die het voorwerp uitmaakt van onderhavig wetsontwerp. De keuze voor de datum van 1 juli 2013 laat de uitzendsector de nodige tijd om zijn informaticatoepassingen aan te passen aan de toekomstige gewijzigde wettelijke situatie.

Het ontwerp van CAO, dat de sociale partners als bijlage bij het advies nr. 1 807 hebben gevoegd, zal op dezelfde dag in werking treden als de wet tot wijziging van de wet van 24 juli 1987.

F. Verduidelijkingen naar aanleiding van de opmerkingen die werden gemaakt door de Raad van State in zijn advies nr. 52 567/1 van 23 januari 2013 m.b.t. de tekst van het voorontwerp dat aan de basis ligt van onderhavig wetsontwerp

De Raad van zijn State heeft in zijn advies nr. 52 567/1 van 23 januari 2013 een aantal algemene en specifieke opmerkingen geformuleerd m.b.t. de tekst van het voorontwerp van wet dat aan de basis ligt van onderhavig wetsontwerp.

Naar aanleiding van dit advies dienen de volgende verduidelijkingen te worden gegeven.

1. Wat de algemene opmerkingen betreft

— Vormvereisten op het vlak van de effectbeoordeling inzake duurzame ontwikkeling.

De Raad van State heeft er in zijn advies terecht op gewezen dat het voorontwerp van wet niet kan worden ingepast in één van de vrijstellingscategorieën die zijn bepaald bij het koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende uitvoering van artikel 19/1, § 1, tweede lid, van hoofdstuk V/1 van de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling.

De tekst van het voorontwerp van wet werd als gevolg van deze opmerking ondertussen onderworpen aan een voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak

évaluation d'incidence sur le développement durable (test EIDDD). Il ressort d'un tel examen préalable que les mesures proposées n'ont pas d'effets importants sur le plan du développement durable, de telle manière qu'une évaluation d'incidence n'est pas exigée à cet égard.

Les résultats de cet examen préalable furent inscrits dans un formulaire IEDDD-B (formulaire *quick scan*) qui, joint au texte de l'avant-projet de loi, fut de nouveau soumis au Conseil des ministres.

Dès lors, le présent projet de loi satisfait aux formalités qui sont prescrites par l'article 19/1, § 1^{er}, du chapitre V/I de la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable.

— Délégation de compétence aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail.

Le Conseil d'État constate dans son avis que l'avant-projet de loi réglemente un certain nombre de matières dont la mise en œuvre est confiée aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail, au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Le Conseil d'État remarque à cet égard qu'une telle délégation de compétence ne peut seulement être maintenue que pour autant que de telles matières puissent se concevoir comme des matières qui, eu égard à leur nature, peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail. Selon le Conseil d'État, il appartient à, l'auteur du projet de loi d'exposer dans l'exposé des motifs quelles sont les raisons allant dans ce sens.

Comme l'a remarqué le Conseil d'État à juste titre dans son avis, une convention collective de travail est définie par l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires comme "un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes".

Les CCT ont par conséquent pour objet de déterminer les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs et de régler les droits et les obligations entre les parties contractantes. La description de cette

om een effectbeoordeling inzake duurzame ontwikkeling uit te voeren (DOEB-test). Uit dit voorafgaand onderzoek is gebleken dat de voorgestelde maatregelen geen belangrijke effecten hebben op het vlak van duurzame ontwikkeling, zodat het uitvoeren van een effectbeoordeling dienaangaande niet vereist is.

De bevindingen van dit voorafgaand onderzoek werden in een DOEB-formulier B (*quick scan* formulier) opgetekend, dat samen met de tekst van het voorontwerp van wet, opnieuw werd voorgelegd aan de Ministerraad.

Aldus is m.b.t. onderhavig wetsontwerp volledig voldaan aan de vormvereisten die zijn voorgeschreven door artikel 19/1, § 1 van hoofdstuk V/I van de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling.

— Bevoegdheidsdelegatie aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad.

De Raad van State stelt in zijn advies vast dat in het voorontwerp van wet een aantal aangelegenheden worden geregeld, waarvan de nadere uitvoering wordt toevertrouwd aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, middels een door Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad van State merkt in dit verband op dat deze delegatie van bevoegdheid enkel kan worden gehandhaafd in zoverre deze aangelegenheden kunnen worden opgevat als aangelegenheden die, gelet op de aard ervan, het voorwerp kunnen uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst. Volgens de Raad van State komt het aan de steller van het wetsontwerp toe om in de memorie van toelichting uiteen te zetten om welke redenen dat het geval is.

Zoals de Raad van State in zijn advies terecht opmerkt, wordt een collectieve arbeidsovereenkomst door artikel 5 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités gedefinieerd als "een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld".

CAO's hebben bijgevolg tot voorwerp het vaststellen van de individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers en het regelen van de rechten en verplichtingen tussen de contracterende partijen.

notion fait essentiellement référence aux trois différents types de dispositions qui peuvent figurer dans une CCT, à savoir les dispositions normatives individuelles, les dispositions normatives collectives et les dispositions obligatoires (voyez: Projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *Doc. parl. Sénat*, 1966-67, n° 148, 15; Avis du conseil d'État sur le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *Doc. parl. Sénat*, 1966-67, n° 148, 102; H. LENAERTS *Inleiding tot het sociaal recht*, Diegem, Kluwer, 1995, nr. 225, p. 328).

Il est essentiel ici de noter que le législateur a voulu donner au concept de "convention collective de travail" le sens le plus large. Ce fut largement évoqué au cours des travaux parlementaires (*Doc. parl. Sénat*, 1966-67, n° 148, 15 et 48-49) et fut expressément reconnu par le conseil d'État dans son avis relatif au projet de loi ayant conduit à la loi-CCT du 5 décembre 1968 (*Doc. parl. Sénat*, 1966-67, n° 148, 94 et 102).

La notion de "relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs" ne limite donc aucunement l'objet d'une CCT aux matières de droit du travail qui concernent strictement la relation entre travailleurs et employeurs et dans lesquelles le travailleur est la personne qui est liée par un contrat de travail et l'employeur celle qui a en service des personnes ayant conclu des contrats de travail. Une telle notion va bien au-delà du domaine limité des conditions de travail et de rémunération et couvre en fait tout ce qui a trait directement ou indirectement à la relation de travail (M. RIGAUX, "De collectieve arbeidsovereenkomst: begrip, inhoud en contracterende partijen", dans C.A.O.-Recht, Diegem, Ced.Samsom, feuillets mobiles, fascicule 6 (juin 1998), n° 610, p. 2.1/6; J. BUELENS et M. RIGAUX, "Begrip collectieve arbeidsovereenkomst", dans G. COX, M. RIGAUX et J. ROMBOUTS (ed.), *Collectief onderhandelen*, Malines, Kluwer, 2006, 116).

Dans son avis relatif au projet de loi ayant conduit à la loi-CCT du 5 décembre 1968, le Conseil d'État a d'ailleurs expressément énoncé que les termes "relations collectives" impliquent que des matières économiques puissent également faire l'objet d'une convention collective de travail (*Doc. parl. Sénat*, 1966-67, n° 148, 94 et 102).

Les dispositions normatives qui concernent les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs peuvent par conséquent concerner diverses matières, même économiques, et ne sont donc certainement pas limitées à la détermination des conditions de travail individuelles. L'unique condition qui vaut ici,

Met deze begripsomschrijving wordt in wezen gerefereerd aan de drie verschillende soorten van bepalingen die in een CAO kunnen voorkomen, t.w. de individueel normatieve bepalingen, de collectief normatieve bepalingen en de obligatoire bepalingen (zie: Ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St. Senaat*, 1966-67, nr. 148, 15; Advies van de Raad van State bij het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St. Senaat*, 1966-67, nr. 148, 102; H. LENAERTS, *Inleiding tot het sociaal recht*, Diegem, Kluwer, 1995, nr. 225, p. 328).

Van wezenlijk belang hierbij is dat de wetgever aan het begrip "collectieve arbeidsovereenkomst" de ruimste betekenis heeft wil geven. Dit wordt met zoveel woorden aangegeven in de parlementaire voorbereiding (*Parl. St. Senaat*, 1966-67, nr. 148, 15 en 48-49) en werd ook uitdrukkelijk erkend door de Raad van State in zijn advies m.b.t. het ontwerp van wet dat heeft geleid tot de CAO-wet van 5 december 1968 (*Parl. St. Senaat*, 1966-67, nr. 148, 94 en 102).

Het begrip "individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers" beperkt dus geenszins het voorwerp van de CAO tot de arbeidsrechtelijke materies die binnen de strikte relatie tussen werknemers en werkgevers thuishoren en waarbij de werknemer de persoon betreft die verbonden is door een arbeidsovereenkomst en de werkgever diegene betreft die arbeidscontractanten in dienst heeft. Dit begrip reikt veel verder dan het enge domein van de loon- en arbeidsvoorwaarden en dekt in feite alles wat rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de arbeidsrelatie (M. RIGAUX, "De collectieve arbeidsovereenkomst: begrip, inhoud en contracterende partijen", in C.A.O.-Recht, Diegem, Ced.Samsom, losbl., afl. 6 (juni 1998), nr. 610, p. 2.1/6; J. BUELENS et M. RIGAUX, "Begrip collectieve arbeidsovereenkomst", in G. COX, M. RIGAUX et J. ROMBOUTS (ed.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 116).

De Raad van State heeft in zijn advies m.b.t. het ontwerp van wet dat heeft geleid tot de CAO-wet van 5 december 1968 trouwens uitdrukkelijk aangegeven dat de term "collectieve betrekkingen" impliceert dat ook economische aangelegenheden het onderwerp kunnen uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst (*Parl. St. Senaat*, 1966-67, nr. 148, 94 en 102).

De normatieve bepalingen die de individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers betreffen kunnen derhalve allerlei aangelegenheden tot voorwerp hebben, zelfs economische, en zijn dus zeker niet beperkt tot de vaststelling van de individuele arbeidsvoorwaarden. De enige voorwaarde die hierbij

comme l'a aussi indiqué le Conseil d'État, est qu'il doit s'agir de "matières qui intéressent non seulement les employeurs mais aussi les travailleurs, sinon il ne s'agirait plus de "relations collectives" et il n'y aurait pas lieu dès lors de recourir à des négociations collectives entre employeurs et travailleurs que la notion de convention collective présuppose" (reproduction littérale du point de vue exprimé par le Conseil d'État dans son avis sur le projet de loi concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, *Doc. parl. Sénat*, 1966-67, n° 148, 102).

Les matières qui font l'objet d'une convention collective de travail ne concernent donc pas seulement les relations de travail ayant trait aux conditions de travail et de rémunération. D'autres matières peuvent également faire l'objet d'une convention collective de travail pour autant qu'elles présentent un lien avec la relation de travail, telles que, p. ex., les réglementations en matière de sécurité sociale conventionnelle et complémentaire, les obligations de l'employeur à l'égard des autorités publiques en ce qui concerne la relation de travail, les procédures de conciliation en cas de conflits collectifs du travail, les dispositions en matière de sécurité et d'hygiène, ou encore la création des Fonds de sécurité d'existence (voyez: H. DEWAELE, "*De collectieve arbeidsovereenkomst*", dans R. BLANPAIN (ed.), *Arbeidsrecht C.A.D.*, Brugge, Die Keure, 1988, feuillets mobiles, III-13, n° 50-51, p. 29-30; J. BUELENS et M. RIGAUX, "*Begrip collectieve arbeidsovereenkomst*", dans G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (ed.), *Collectief onderhandelen*, Malines, Kluwer, 2006, 112).

Les matières qui sont déléguées aux partenaires sociaux représentés au sein du conseil du travail pour exécution, constituent toutes des matières qui ont trait aux conditions de travail générales et au statut juridique des travailleurs intérimaires, des entreprises de travail intérimaire et des utilisateurs de travail intérimaire et, pour cette raison, doivent être considérés comme des matières qui peuvent faire l'objet d'une CCT déclarée d'application générale.

Dans l'article 1^{er}, § 5bis, de la loi du 24 juillet 1987 prévu par le présent projet de loi, il a été donné délégation au Conseil national du travail pour déterminer les modalités procédurales à respecter en ce qui concerne le nouveau motif d'insertion, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents qui peuvent être mis à disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire ainsi que la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire.

geldt, zoals ook de Raad van State zelf heeft aangegeven, is dat het moet gaan om "aangelegenheden, die niet alleen de werkgevers maar ook de werknemers aanbelangen, zoniet zou het niet meer om "collectieve betrekkingen" gaan en zou er overigens geen aanleiding zijn tot gezamenlijk overleg tussen werkgevers en werknemers, wat het begrip "collectieve arbeidsovereenkomst" toch impliceert" (letterlijke weergave van het standpunt van de Raad van State in zijn advies bij het ontwerp van wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Parl. St. Senaat*, 1966-67, nr. 148, 102).

De aangelegenheden die het voorwerp kunnen uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst betreffen dus niet alleen maar de arbeidsverhoudingen op het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Ook andere materies kunnen het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst voor zover deze met de arbeidsrelatie verband houden, zoals bv. regelingen inzake conventionele en aanvullende sociale zekerheid, verplichtingen van de werkgever t.a.v. de overheid in verband met de arbeidsrelatie, verzoeningsprocedures in geval van collectieve arbeidsconflicten, bepalingen in verband met veiligheid en hygiëne, of nog de oprichting van Fondsen voor Bestaanszekerheid (zie: H. DEWAELE, "*De collectieve arbeidsovereenkomst*", in R. BLANPAIN (ed.), *Arbeidsrecht C.A.D.*, Brugge, Die Keure, 1988, losbladig, III-13, nr. 50-51, p. 29-30; J. BUELENS en M. RIGAUX, "*Begrip collectieve arbeidsovereenkomst*", in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (ed.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 112).

De aangelegenheden die in onderhavig wetsontwerp voor nadere uitvoering worden gedelegeerd aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, vormen stuk voor stuk aangelegenheden die verband houden met de algemene arbeidsvoorwaarden en de onderlinge rechtspositieregeling van uitzendkrachten, uitzendbureaus en gebruikers van uitzendarbeid, en dienen om die reden te worden beschouwd als aangelegenheden die het voorwerp kunnen uitmaken van een algemeen verbindend verklaarde CAO.

In het door dit wetsontwerp voorziene artikel 1, § 5bis van de wet van 24 juli 1987 wordt aan de Nationale Arbeidsraad delegatie gegeven om, m.b.t. het nieuwe motief "instroom", de nadere modaliteiten te bepalen op het vlak van de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Ces matières visent essentiellement à réglementer la protection du travailleur intérimaire et à prévenir les abus, entre autres, en donnant au travailleur intérimaire la garantie d'une période minimale d'occupation durant laquelle il peut prouver son aptitude pour l'emploi vacant, ainsi qu'en veillant à ce qu'un nombre maximal de tentatives par emploi vacant pour trouver un candidat convenable puissent être effectuées avec des travailleurs intérimaires différents, de telle sorte que ne puisse être mis en place un carrousel, par le biais duquel, sous prétexte d'un emploi vacant, d'autres travailleurs intérimaires ne soient chaque fois à nouveau mis à disposition d'un utilisateur sans qu'aucun d'entre eux ne soit jamais recruté de manière permanente. De telles matières touchent le cœur des relations de travail entre un travailleur intérimaire et son employeur et peuvent dès lors sans aucun doute faire l'objet d'une réglementation par la voie d'une CCT déclarée d'application générale.

D'autre part, dans le nouvel article *8bis* de la loi du 24 juillet 1987 prévu par le présent projet de loi, délégation est octroyée au Conseil national du travail pour déterminer les règles et les conditions sur base desquelles l'utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité, dans quel cas il lui est permis de recourir à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs. La réglementation en matière de contrats journaliers successifs vise à limiter le recours à de tels contrats aux situations dans lesquelles la courte durée des différents contrats ne répond aucunement au besoin de flexibilité chez l'utilisateur, ce qui crée inutilement une situation d'insécurité d'emploi dans le chef du travailleur intérimaire. Compte tenu du fait que le besoin de flexibilité est la plupart du temps étroitement lié aux circonstances concrètes propres à la profession ou au secteur, il est indiqué de laisser le soin aux partenaires sociaux eux-mêmes, qui ont d'ailleurs une meilleure connaissance des réalités du terrain, de décrire plus précisément le besoin de flexibilité. Du fait qu'une telle réglementation concerne essentiellement la protection du travailleur intérimaire et relève donc indéniablement du domaine des relations de travail, elle peut également faire l'objet d'une CCT déclarée d'application générale.

Enfin, le nouvel article *9bis* de la loi du 24 juillet 1987, prévu par le présent projet de loi, prévoit que l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire le nombre d'intérimaires qui ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné. Une telle information est ensuite mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire, ce qui doit permettre au travailleur intérimaire de vérifier si le nombre maximal de travailleurs intérimaires auxquels il peut être fait appel est déjà atteint. En conséquence de la remarque du Conseil

Deze aangelegenheden beogen essentieel de bescherming van de uitzendkracht te regelen en misbruiken te voorkomen, o.m. door de uitzendkracht de garantie te geven op een minimale periode van tewerkstelling gedurende dewelke hij zijn geschiktheid voor de openstaande betrekking kan bewijzen, doch ook door ervoor te zorgen dat per vacante betrekking slechts een maximaal aantal pogingen met verschillende uitzendkrachten mag worden ondernomen teneinde een geschikte kandidaat te vinden, zodat geen carrousel kan worden opgezet waarbij onder de dekmantel van een vacante betrekking steeds weer opnieuw andere uitzendkrachten worden ter beschikking gesteld van een gebruiker zonder dat ooit één van hen vast in dienst wordt genomen. Dergelijke aangelegenheden raken de kern van de arbeidsverhoudingen tussen een uitzendkracht en zijn werkgever en kunnen dan ook zonder enige twijfel het voorwerp uitmaken van een regeling bij algemeen verbindend verklaarde CAO.

Verder wordt in het door dit wetsontwerp voorziene nieuwe artikel *8bis* van de wet van 24 juli 1987 aan de Nationale Arbeidsraad delegatie verleend om de nadere regels en voorwaarden te bepalen waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen, in welk geval het hem toegestaan is om een beroep te doen op opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid. De regeling inzake opeenvolgende dagcontracten beoogt het gebruik van dergelijke contracten aan banden te leggen in situaties waarin de korte duurtijd van de verschillende contracten geenszins beantwoordt aan de nood aan flexibiliteit bij de gebruiker, waardoor voor de uitzendkracht een onnodige situatie van werkonzekerheid wordt gecreëerd. Aangezien de nood aan flexibiliteit doorgaans nauw verband houdt met de concrete werkomstandigheden eigen aan het beroep of aan de sector, is het aangewezen om de nadere omschrijving van de nood aan flexibiliteit over te laten aan de sociale partners zelf, die immers dichter bij het werkveld staan. Vermits deze regeling essentieel verband houdt met de bescherming van de uitzendkracht en dus onmiskenbaar tot het domein van de arbeidsverhoudingen behoort, kan ook deze regeling het voorwerp uitmaken van een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Tot slot bepaalt het door dit wetsontwerp voorziene nieuwe artikel *9bis* van de wet van 24 juli 1987 dat de gebruiker aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten moet meedelen die voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking. Deze informatie moet vervolgens door het uitzendbureau worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, hetgeen de uitzendkracht moet toelaten om na te gaan of het maximum aantal uitzendkrachten waarop voor de betrokken vacante betrekking een beroep kan

d'État concernant la délégation de compétence aux partenaires sociaux, le texte de l'article 9bis fut légèrement adapté, afin de faire davantage correspondre le contenu d'un tel article avec la réglementation concernant le nombre maximal de travailleurs intérimaires auxquels il peut être recouru en vue de l'occupation de l'emploi vacant déterminé, lequel est déterminé par CCT déclarée d'application générale conclue au sein du Conseil national du Travail. Étant donné que l'un est en rapport avec l'autre, il est clairement prévu dans l'article 9bis que le nombre de travailleurs intérimaires déjà mis à disposition, qui doit être communiqué par l'utilisateur, concerne le nombre de travailleurs intérimaires tel que calculé conformément aux règles déterminées dans la CCT déclarée d'application générale conclue au sein du Conseil national du Travail dont il est question ci-dessus. Comme cela a déjà été indiqué ci-dessus, la réglementation concernant le nombre maximal de travailleurs intérimaires, auxquels il peut être recouru en vue de l'occupation de l'emploi vacant déterminé, concerne une matière qui touche le cœur des relations de travail dans le secteur de l'intérim, dans la mesure où cette réglementation a essentiellement pour objet la protection du travailleur intérimaire.

2. En ce qui concerne les remarques particulières

— Notion de “même emploi” visée à l'article 1, § 1bis, en projet, de la loi du 24 juillet 1987.

Dans l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, en projet, de la loi du 24 juillet 1987, la notion de “même emploi” est entendue comme l'emploi déclaré vacant par l'utilisateur lorsqu'il fait appel à une entreprise de travail intérimaire dans le cadre du motif “insertion”.

— L'opportunité de prévoir ou non à titre complémentaire un nombre maximal d'emplois vacants dans le cadre desquels il peut être fait appel au motif “insertion”.

L'objectif du motif insertion consiste à permettre à l'utilisateur de faire connaissance avec les compétences de l'intérimaire et à permettre à l'intérimaire de faire connaissance avec l'environnement de travail de l'utilisateur. L'objectif est donc l'engagement permanent par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition. Par engagement permanent, il faut entendre un engagement sous contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Comme le motif insertion est ouvert pour tous

worden gedaan, reeds bereikt is. Naar aanleiding van de opmerking van de Raad van State in verband met de bevoegdheidsdelegatie aan de sociale partners werd de tekst van artikel 9bis lichtelijk aangepast, teneinde de inhoud van dit artikel beter af te stemmen op de regeling inzake het maximum aantal uitzendkrachten waarop een beroep mag worden gedaan om invulling te vinden voor een bepaalde vacante betrekking, welke immers wordt vastgesteld bij algemeen verbindend verklaarde CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Omdat het een met het ander verband houdt, wordt in artikel 9bis thans duidelijk gesteld dat het aantal reeds voorheen ter beschikking gestelde uitzendkrachten dat door de gebruiker moet worden meegedeeld, het aantal uitzendkrachten betreft zoals berekend overeenkomstig de regels vastgesteld in de hierboven vermelde algemeen verbindend verklaarde CAO gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Zoals hierboven reeds werd gesteld, betreft de regeling inzake het maximum aantal uitzendkrachten dat mag worden ter beschikking gesteld voor de invulling van een vacante betrekking een aangelegenheid die de kern raakt van de arbeidsverhoudingen in de uitzendsector, daar deze regeling essentieel de bescherming van de uitzendkracht tot voorwerp heeft.

2. Wat de bijzondere opmerkingen betreft

— Begrip “dezelfde betrekking” bedoeld in het ontworpen artikel 1, § 1bis, van de wet van 24 juli 1987.

In het ontworpen artikel 1, § 1bis, van de wet van 24 juli 1987 wordt onder het begrip “dezelfde betrekking” verstaan, de door de gebruiker vacant verklaarde betrekking wanneer hij een beroep doet op een uitzendbureau in het kader van het motief “instroom”.

— De wenselijkheid om al dan niet bijkomend te voorzien in een maximum aantal vacante betrekkingen waarvoor een beroep mag worden gedaan op het motief “instroom”.

De bedoeling van het motief “instroom” is de gebruiker de kans te geven om kennis te maken met de competenties van de uitzendkracht en de uitzendkracht de kans te geven om kennis te maken met de werkomgeving van de gebruiker. Het is dus de bedoeling dat de gebruiker na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst neemt voor dezelfde betrekking. Met vaste indienstneming wordt een indienstneming met een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

les emplois vacants, les partenaires sociaux n'ont pas jugé souhaitable de fixer un maximum dans ce cadre.

Les partenaires sociaux ont confirmé ce point de vue dans une lettre du Conseil national du Travail du 19 février 2013 rédigée suite à l'avis n° 52 567/1 que le Conseil d'État a émis le 23 janvier 2013 à propos de l'avant-projet de texte dont le corps forme le présent projet de loi.

— La “preuve” par l'utilisateur du besoin de flexibilité pour le recours aux contrats journaliers successifs.

Les partenaires sociaux expliquent dans leur lettre du 19 février 2013 que les conditions et règles précises relatives à la possibilité de recourir aux contrats intérimaires journaliers successifs, telles que déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, portent sur l'aspect collectif, et, en particulier, sur la procédure collective.

Dans leur projet de CCT, les partenaires sociaux ont prévu à cet égard que l'utilisateur informe et consulte chaque semestre son conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale, sur le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Si des objections sont formulées au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, de la délégation syndicale, contre le recours aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, la partie la plus diligente peut porter le dossier de l'utilisateur concerné devant la commission paritaire du secteur auquel celui-ci appartient. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.

En ce qui concerne les utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, le projet de CCT prévoit la procédure suivante: l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, au plus tard à la fin du mois civil suivant celui durant lequel la mise à disposition du travailleur intérimaire a débuté, les noms des utilisateurs sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale qui ont eu

bedoeld. Omdat het motief “instroom” open staat voor alle vacante betrekkingen hebben de sociale partners het niet wenselijk geacht om hiervoor een maximum vast te leggen.

De sociale partners hebben dit standpunt bevestigd in een brief van de Nationale Arbeidsraad van 19 februari 2013, die werd opgesteld naar aanleiding van het advies nr. 52 567/1 dat de Raad van State op 23 januari 2013 heeft uitgebracht m.b.t. het voorontwerp van de tekst die het voorwerp uitmaakt van onderhavig wetsontwerp.

— Het “bewijs” door de gebruiker van de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

De sociale partners verduidelijken in hun brief van 19 februari 2013 dat de voorwaarden en nadere regels van de mogelijkheid om een beroep te doen op opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, zoals bepaald door een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, betrekking hebben op een collectief aspect, en in het bijzonder een collectieve procedure.

In hun ontwerp van CAO hebben de sociale partners dienaangaande voorzien dat de gebruiker elk semester zijn ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, informeert en raadpleegt over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Indien er in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, in de vakbondsafvaardiging, bezwaren worden ingebracht tegen het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid kan de meest gereede partij het dossier van de betrokken gebruiker aanhangig maken bij het paritair comité van de sector waartoe die gebruiker behoort. Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.

Wat de gebruikers betreft zonder ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging voorziet het ontwerp van CAO in de volgende procedure: het uitzendbureau deelt uiterlijk aan het eind van de kalendermaand volgend op die gedurende welke de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een aanvang heeft genomen aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten de namen mee van de gebruikers zonder ondernemingsraad

recours aux contrats de travail intérimaires journaliers successifs.

Si à la suite de l'examen d'un dossier individuel par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, devait révéler une situation d'abus flagrant, ce dossier individuel peut être soumis à la commission paritaire du secteur auquel l'utilisateur ressortit. En cas de constatation d'éventuels recours inappropriés aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs, le différend est soumis à la commission paritaire.

Lorsqu'aucune solution n'a pu être trouvée dans le cadre d'un litige concret, l'affaire peut être finalement portée devant le tribunal par la partie la plus diligente. En pareil cas, il appartient à l'utilisateur de démontrer que, dans le cas concerné, existe un besoin de flexibilité, lequel justifie le recours à des contrats journaliers successifs. Conformément à l'article 33, § 3 du projet de CCT, l'utilisateur doit faire cela en démontrant, in casu, que le volume de travail dépend fortement de facteurs externe ou qu'il fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

La matière réglée par cette loi est une matière visée par l'article 78 de la Constitution.

Article 2

Cet article insère dans l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 un § 1^{er}*bis*, par lequel un nouveau motif "d'insertion" est ajouté à l'énumération des cas de travail temporaire pour lesquels un recours au travail intérimaire est autorisé.

Par motif "d'insertion" on entend cette forme de travail temporaire qui est exécuté en vertu d'un contrat de travail intérimaire et qui a pour but de mettre un travailleur intérimaire à disposition d'un utilisateur pour un emploi vacant, en vue d'engager à titre permanent le travailleur intérimaire après l'écoulement de la période de mise à disposition, cela évidemment dans l'hypothèse où un tel emploi convient aux deux parties (travailleur intérimaire et utilisateur) et qu'elles sont disposées à conclure un contrat de travail à cet égard. Les mots "même emploi" s'entendent comme l'emploi déclaré vacant par

of vakbondsafvaardiging die een beroep hebben gedaan op opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Indien vervolgens uit het onderzoek van een individueel dossier door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten blijkt dat er een situatie van flagrant misbruik is, kan dat individuele dossier worden voorgelegd aan het paritair comité van de sector waaronder de gebruiker ressorteert. Wanneer wordt geconstateerd dat eventueel oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité.

Wanneer omtrent een concreet geschil geen oplossing kan worden gevonden in het paritair comité, kan de zaak uiteindelijk door de meest gereede partij worden voorgelegd aan de rechtbank. In dat geval is het aan de gebruiker om aan te tonen dat in het betrokken geval een nood aan flexibiliteit bestaat, welke verantwoordt waarom gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten. Conform de bepalingen van artikel 33, § 3 van het ontwerp van CAO moet de gebruiker dit doen door aan te tonen dat in casu het werkvolume grotendeels afhankelijk is van externe factoren of dat het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

De door deze wet geregelde materie is een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Artikel 2

Met dit artikel wordt in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 een § 1*bis* ingevoegd, waarmee een nieuw motief "instroom" wordt toegevoegd aan de wettelijke opsomming van situaties van tijdelijke arbeid waarvoor een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan.

Onder "instroom" wordt die vorm van tijdelijke arbeid begrepen die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met het oogmerk om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, dit uiteraard in de veronderstelling dat die betrekking de beide partijen (uitzendkracht en gebruiker) past en zij bereid zijn in dit verband een arbeidsovereenkomst

l'utilisateur lorsqu'il fait appel à une entreprise de travail intérimaire dans le cadre du motif insertion.

Le choix d'ajouter le motif d'insertion par le biais d'un paragraphe distinct est fondé sur deux raisons.

Premièrement, l'intention recherchée par le biais d'un tel motif est différente du cas des motifs — classiques — énumérés dans le § 1^{er}, qui sont destinés à faire face aux besoins de flexibilité temporaire ("pics de production et de maladie").

Par mise à disposition d'un travailleur intérimaire à un utilisateur au sens du § 1^{er}*bis* est visée l'occupation d'un emploi vacant chez l'utilisateur, par laquelle un travailleur intérimaire se voit donner la chance de se familiariser avec un environnement de travail déterminé et, pour l'utilisateur, celle de s'informer sur les compétences et attitudes d'un travailleur intérimaire déterminé. Le but final en la matière étant l'engagement à titre permanent du travailleur intérimaire par l'utilisateur à l'issue de la période de mise à disposition pour ce même emploi, pour autant, bien entendu, que les deux parties soient d'accord à ce sujet. Par engagement permanent en pareil contexte, on entend un engagement sur base d'un contrat de travail au sens de la législation de droit commun valant en matière de contrats de travail (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Deuxièmement, le motif d'insertion vaut uniquement dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire et pas dans le cadre d'un contrat de travail temporaire. Cela est logique dans la mesure où, dans le cas d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire, qu'un employeur conclut directement avec un travailleur, il peut toujours être recouru au procédé juridique de la clause d'essai qui permet d'atteindre le même objectif.

L'introduction d'un nouveau motif d'insertion dans l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 ne peut pas, dans la pratique, constituer un instrument pouvant être utilisé pour contourner les règles impératives qui sont prévues pour les autres motifs (e.a. celles prévues dans la CCT n° 58). L'objectif ne peut pas davantage être d'instaurer, sous le couvert du motif d'insertion, un carrousel qui permettrait de recourir en permanence à des travailleurs intérimaires pour des postes de travail déterminés sans qu'aucun de ceux-ci ne soit jamais engagé.

C'est pourquoi, un § 5*bis* distinct est inséré dans l'article 1^{er}, lequel § 5*bis* donne compétence au Conseil

af te sluiten. Met de bewoordingen "diezelfde betrekking" wordt bedoeld de door de gebruiker vacant verklaarde betrekking wanneer hij een beroep doet op een uitzendbureau in het kader van het motief instroom.

De keuze voor de toevoeging van het instroommotief via een aparte paragraaf gebeurt om twee redenen.

Ten eerste is het oogmerk dat met dit motief wordt nagestreefd anders dan bij de klassieke, in § 1 opgesomde motieven, die bedoeld zijn om tegemoet te komen aan de noden op het vlak van tijdelijke flexibiliteit ("piek-en-ziek").

Bij de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker in de zin van § 1*bis* is het de bedoeling een vacante betrekking bij de gebruiker in te vullen, waarbij een uitzendkracht de kans gegeven wordt om kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en de gebruiker de kans gegeven wordt om kennis te maken met de competenties en de attitudes van een bepaalde uitzendkracht. Het uiteindelijke doel hiervan is om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, uiteraard voor zover de beide partijen daartoe wederzijds akkoord zijn. Met vaste indienstneming wordt in dit verband verwezen naar een indienstneming op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Ten tweede geldt het motief instroom enkel in het kader van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en niet in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid. Dat is logisch omdat in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid, die een werkgever rechtstreeks afsluit met een werknemer, immers gebruik kan worden gemaakt van de rechtsfiguur van het proefbeding, dat toelaat om eenzelfde doelstelling te bereiken.

De invoering van een nieuw motief instroom in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 mag in de praktijk geen instrument vormen dat kan worden gebruikt om de dwingende regels die zijn vastgesteld m.b.t. de andere motieven (o.a. bepaald in de CAO nr. 58) te omzeilen. Evenmin mag het de bedoeling zijn dat onder de dekmantel van het instroommotief een carrousel zou worden opgezet waarbij voor de invulling van bepaalde werkposten op permanente manier gebruik zou worden gemaakt van steeds nieuwe uitzendkrachten, zonder dat ooit één van hen vast in dienst wordt genomen.

Om die reden wordt in artikel 1 tevens een aparte § 5*bis* ingevoegd, waarbij aan de Nationale Arbeidsraad

national du Travail pour réglementer par CCT rendue obligatoire les modalités relatives au travail intérimaire en cas de motif d'insertion.

Les modalités, pour lesquelles délégation est accordée au Conseil national du Travail, concernent la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents qui peuvent être mis à disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire ainsi que la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre de leur accord du 23 janvier 2012, les partenaires sociaux ont déjà rédigé un projet de CCT, dans lequel les modalités susmentionnées sont réglementées. Ce projet de CCT est joint en annexe de l'avis n° 1 807 rendu par le Conseil national du Travail le 17 juillet 2012. Les partenaires sociaux ont prévu que leur projet de CCT entrera en vigueur à la même date que les dispositions du présent projet de loi.

Article 3

Cet article insère un nouvel article 8bis dans la loi du 24 juillet 1987, qui encadre réglementairement le recours à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs.

Le but d'une telle réglementation est de limiter le recours inapproprié qui peut être fait de la liberté de conclure des contrats de travail intérimaire journaliers successifs, sans cependant vouloir empêcher les entreprises et les secteurs qui ont besoin d'une telle flexibilité de recourir à cette catégorie de contrats.

Cet article pose d'abord comme principe que des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats peut être démontré par cet utilisateur. Les conditions et les modalités selon lesquelles l'utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi. Dans leur projet de CCT, qui figure en annexe de l'avis n° 1 807, les partenaires sociaux ont déjà rédigé les dispositions et procédures nécessaires à ce sujet. Dans un tel cadre, ils ont, p.ex., précisé qu'il est question de besoin de flexibilité lorsque le volume de travail chez l'utilisateur dépend en grande partie de facteurs

de bevoegdheid wordt gegeven om de modaliteiten inzake uitzendarbeid onder het motief instroom nader te regelen bij algemeen verbindend verklaarde CAO.

De modaliteiten waarvoor aan de Nationale Arbeidsraad delegatie wordt verleend, hebben betrekking op de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

In het licht van de uitvoering van hun akkoord van 23 januari 2012 hebben de sociale partners reeds een ontwerp van CAO opgesteld, waarin de hierboven vermelde modaliteiten worden geregeld. Dit ontwerp van CAO is als bijlage toegevoegd aan het advies nr. 1 807, dat de Nationale Arbeidsraad op 17 juli 2012 heeft uitgebracht. De sociale partners hebben voorzien dat hun ontwerp van CAO op dezelfde datum zal in werking treden als de bepalingen van onderhavig wetsontwerp.

Artikel 3

Met dit artikel wordt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 8bis ingevoegd, dat een regelgevend kader bevat aangaande het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Het is de bedoeling van deze regeling om het oneigenlijk gebruik aan banden te leggen dat kan worden gemaakt van de vrijheid om opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid te sluiten, zonder evenwel de mogelijkheid te willen ontnemen aan de ondernemingen en sectoren die nood hebben aan dergelijke flexibiliteit om een beroep te doen op dit soort van contracten.

Het nieuwe artikel 8bis stelt daarom als principe voorop dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond door de gebruiker. De nadere regels en voorwaarden waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen moeten worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde CAO afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. In hun ontwerp van CAO, dat als bijlage is toegevoegd aan het advies nr. 1 807, hebben de sociale partners dienaangaande reeds de nodige bepalingen en procedures uitgewerkt. In het kader hiervan hebben zij bv. bepaald dat er sprake is van nood aan flexibiliteit wanneer het werkvolume bij de

externes ou lorsqu'un tel volume de travail fluctue fortement ou est lié à la nature de la mission.

Lorsque l'utilisateur ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la CCT susmentionnée, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer au travailleur intérimaire qui a été occupé sur base de contrats de travail intérimaire journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu. En parallèle avec la référence effectuée par le dernier alinéa de l'article 8bis à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient, aux fins de déterminer concrètement une telle sanction forfaitaire, il est logique de prendre en considération le régime de travail de la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

Pour l'application de l'article 8bis, on entend par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, qui, chacun ne dépassent pas une période vingt-quatre heures et qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle le travailleur intérimaire appartient.

La notion de "jour habituel d'inactivité", visée au troisième alinéa de l'article 8bis, figure également à l'article 6 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et, en conformité à l'arrêt de la Cour de Cassation du 22 septembre 1980, concerne les jours habituels d'inactivité qui sont propres au régime de travail qui est d'application dans l'entreprise ou dans une des divisions de l'entreprise et pas aux jours habituels d'inactivité qui sont propres au régime de travail individuel applicable au travailleur occupé à temps partiel (Cass. 22 septembre 1980, Arr.Cass. 1980-81, 78; Bull. 1981, 79; Pas. 1981, I, 79; RW 1980-81, 1259, concl. LENAERTS, H.; RDS 1980, 488).

Article 4

Par emploi vacant dans l'entreprise de l'utilisateur concerné, un nombre maximum de travailleurs intérimaires pouvant être mis à disposition est d'application. Le projet de CCT que les partenaires sociaux ont rédigé à cet effet, précise qu'en vue de l'occupation d'un emploi vacant déterminé, au maximum trois travailleurs intérimaires différents peuvent être mis à disposition d'un utilisateur. Si aucune de ces trois tentatives ne

gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen overeenkomstig de bepalingen van de hiervoor vermelde CAO, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid werd tewerkgesteld bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeids-overeenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten. In lijn met de verwijzing in het laatste lid van artikel 8bis naar de werknemerscategorie waartoe de uitzendkracht behoort, is het logisch om bij de concrete bepaling van deze forfaitaire sanctie rekening te houden met de arbeidsregeling van de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.

Voor de toepassing van artikel 8bis moet onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid worden verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.

Het begrip "gewone inactiviteitsdag", bedoeld in het derde lid van artikel 8bis, komt ook voor in artikel 6 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en heeft, conform het arrest van het Hof van Cassatie van 22 september 1980, betrekking op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in een van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de individuele arbeidsregeling van de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking (Cass. 22 september 1980, Arr.Cass. 1980-81, 78; Bull. 1981, 79; Pas. 1981, I, 79; RW 1980-81, 1259, concl. LENAERTS, H.; TSR 1980, 488).

Artikel 4

Per vacante betrekking in de onderneming van een gebruiker geldt een maximum voor het aantal uitzendkrachten dat in toepassing van het motief instroom aan de gebruiker mag worden ter beschikking gesteld. In hun ontwerp van CAO dat de sociale partners hebben opgesteld, is dienaangaande bepaald dat met het oog op het invullen van een bepaalde vacante betrekking maximaal drie verschillende uitzendkrachten mogen worden ter

permet de trouver un candidat convenable, alors, il ne peut plus être recouru par la suite au motif d'insertion pour le poste de travail concerné.

Pour permettre au travailleur intérimaire de vérifier combien de travailleurs intérimaires ont déjà été mis à disposition dans le cadre du travail intérimaire pour motif d'insertion chez l'utilisateur pour le même emploi, le Conseil national du Travail a demandé de préciser dans la loi que l'entreprise de travail intérimaire mentionne une telle information dans le contrat de travail intérimaire.

L'article ici commenté ajoute un nouvel article *9bis* dans la loi du 24 juillet 1987, qui rencontre la demande du Conseil national du Travail.

Le lecteur attentif remarquera que le texte de l'article *9bis* diffère quelque peu de celui que les partenaires sociaux ont proposé à ce sujet dans leur avis n° 1 807.

Les partenaires sociaux avaient proposé de prévoir dans un article *9bis* distinct que l'entreprise de travail intérimaire mentionne dans le contrat de travail intérimaire de quelle quantième tentative il s'agit. Dans la mesure où seules les dispositions de l'article 9 de la loi du 24 juillet 1987 sont sanctionnées pénalement par l'article 39 de cette même loi, les partenaires sociaux partirent du principe que, lorsqu'en application d'un article *9bis* distinct, l'entreprise de travail intérimaire mentionnerait dans le contrat de travail des informations erronées qui lui auraient été communiquées par l'utilisateur, cette entreprise de travail intérimaire ne pourrait par la suite voir sa responsabilité pénale engagée à ce sujet.

L'article 39 de la loi du 24 juillet 1987 est cependant abrogé à partir du 1^{er} juillet 2011 par la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social.

Ledit article 39 est remplacé par une disposition générale dans l'article 176 du Code pénal social, lequel précise qu'est punie d'une sanction de niveau 1, l'entreprise de travail intérimaire qui n'a pas fait figurer, dans le contrat de travail intérimaire, les mentions imposées par la loi du 24 juillet 1987.

C'est pourquoi, afin de rester dans l'esprit de l'accord conclu par les partenaires sociaux, le texte du nouvel article *9bis* est formulé autrement que dans leur avis n° 1 807.

L'article *9bis* énonce que si le contrat de travail intérimaire est conclu pour le motif mentionné à l'article 1^{er},

beschikking gesteld van een gebruiker. Indien deze drie pogingen geen geschikte kandidaat opleveren, dan kan nadien voor de betrokken werkpost niet langer een beroep worden gedaan op het motief instroom.

Om de uitzendkracht toe te laten na te gaan hoeveel uitzendkrachten reeds ter beschikking werden gesteld in het kader van uitzendarbeid onder het motief instroom bij de gebruiker voor dezelfde betrekking, heeft de Nationale Arbeidsraad gevraagd om in de wet te bepalen dat het uitzendbureau deze informatie zou opnemen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Met onderhavig artikel wordt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel *9bis* ingevoegd, dat tegemoet komt aan die vraag van de Nationale Arbeidsraad.

De aandachtige lezer zal opmerken dat de tekst van dit artikel *9bis* enigszins verschilt van de tekst die de sociale partners dienaangaande hebben voorgesteld in hun advies nr. 1 807.

De sociale partners hadden voorgesteld om in een apart artikel *9bis* te bepalen dat het uitzendbureau in de overeenkomst voor uitzendarbeid zou vermelden om de hoeveelste poging het gaat. Omdat enkel de vermeldingen in artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 strafrechtelijk worden gesanctioneerd door artikel 39 van die wet, gingen de sociale partners er van uit dat wanneer, in toepassing van een apart artikel *9bis*, het uitzendbureau in de overeenkomst foutieve informatie zou opnemen die hem door de gebruiker werd meegedeeld, het uitzendbureau daarvoor achteraf niet strafrechtelijk kon worden aansprakelijk gesteld.

Artikel 39 van de wet van 24 juli 1987 is evenwel met ingang van 1 juli 2011 opgeheven door de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek.

De bedoelde bepaling van artikel 39 is thans vervangen door een algemene bepaling in artikel 176 van het Sociaal Strafwetboek, waarin wordt gesteld dat met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, het uitzendbureau dat in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geen melding heeft gemaakt van de bepalingen opgelegd bij de wet van 24 juli 1987.

Om in de geest te kunnen blijven van het akkoord dat de sociale partners hebben afgesloten, is de tekst van het nieuwe artikel *9bis* daarom anders geformuleerd dan in hun advies nr. 1 807.

In artikel *9bis* wordt bepaald dat indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangegaan voor

§ 1^{er} bis, de la présente loi, l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire le nombre d'intérimaires, calculé conformément à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, qui ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné. Une telle information est mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire.

Compte tenu du fait que seul l'utilisateur sait toujours avec certitude combien de travailleurs intérimaires furent mis à sa disposition pour l'occupation d'un emploi vacant déterminé (p.ex. via différentes entreprises de travail intérimaire), il incombe à cet utilisateur de communiquer l'information à ce sujet à l'entreprise de travail intérimaire dont il est le destinataire de la prestation de services. Cette entreprise de travail intérimaire est ensuite tenue de mentionner dans le contrat de travail intérimaire cette information qui lui a été communiquée par l'utilisateur.

L'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de l'information qui lui est communiquée par l'utilisateur et ne peut donc pas non plus être sanctionnée à cet égard. La responsabilité de l'entreprise de travail intérimaire se limite dans ce cadre à faire figurer dans le contrat de travail l'information que l'utilisateur lui a communiquée relativement au nombre de travailleurs intérimaires qui ont déjà été mis à disposition pour le même emploi vacant. L'entreprise de travail intérimaire peut par conséquent être uniquement poursuivie quand elle s'abstient de faire figurer pareille information dans le contrat de travail intérimaire.

Article 5

Cet article ajoute un troisième point à l'article 20 de la loi du 24 juillet 1987 qui comporte un régime de sanctions à l'égard de l'utilisateur qui viole certains aspects de la législation en matière de travail intérimaire.

Un tel ajout consiste en ce que l'utilisateur et le travailleur intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er} bis, de la présente loi pour l'occupation d'un même emploi vacant, une telle communication d'informations erronées ayant pour conséquence que le nombre

de reden zoals bedoeld bij artikel 1, § 1 bis van deze wet, de gebruiker aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten moet meedelen, berekend overeenkomstig een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking. Deze informatie moet vervolgens door het uitzendbureau worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Aangezien enkel de gebruiker steeds met absolute zekerheid weet hoeveel uitzendkrachten aan hem werden ter beschikking gesteld voor de invulling van een bepaalde vacante betrekking (bv. via verschillende uitzendbureaus), komt het aan de gebruiker toe om hierover informatie te verstrekken aan het uitzendbureau op wiens dienstverlening hij een beroep doet. Dit uitzendbureau is vervolgens verplicht om deze informatie, die hem door de gebruiker wordt megedeeld, op te nemen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Het uitzendbureau is niet verantwoordelijk voor de juistheid van de informatie die hem wordt megedeeld door de gebruiker en kan daarvoor dan ook niet worden gesanctioneerd. De verantwoordelijkheid van het uitzendbureau beperkt zich in dit kader tot het opnemen in de arbeidsovereenkomst van de informatie die de gebruiker hem meedeelt m.b.t. het aantal uitzendkrachten dat voor dezelfde vacante betrekking voorheen reeds werd ter beschikking gesteld. Het uitzendbureau kan bijgevolg enkel worden vervolgd wanneer het nalaat om deze informatie op te nemen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Artikel 5

Met dit artikel wordt een derde punt toegevoegd aan artikel 20 van de wet van 24 juli 1987, dat een sanctieregeling bevat ten aanzien van de gebruiker die bepaalde aspecten van de uitzendarbeidswetgeving met de voeten treedt.

De toevoeging houdt in dat de gebruiker en de uitzendkracht worden geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat in toepassing van artikel 1, § 1 bis van deze wet werd te zijner beschikking gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten dat krachtens artikel 1, § 5 bis van deze wet mag worden

maximum de travailleurs intérimaires différents qui peuvent être mis à disposition en vertu de l'article 1^{er}, § 5bis, pour cet emploi vacant, est dépassé.

De cette manière, il est empêché qu'un utilisateur ne contourne les modalités obligatoires relatives au motif d'insertion en communiquant sciemment des informations erronées en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires qui ont déjà été mis à sa disposition pour un même emploi vacant.

Article 6

Cet article insère dans la loi du 24 juillet 1987 un nouvel article 20ter dans la section concernant les obligations de l'utilisateur.

Ce nouvel article 20ter réglemente le statut juridique du travailleur intérimaire et de l'utilisateur quand ce même utilisateur procède à l'engagement du travailleur intérimaire qui est mis à sa disposition pour motif d'insertion.

L'article 20ter pose d'abord comme principe général que l'utilisateur, qui engage à titre permanent un travailleur intérimaire après une période de mise à disposition pour motif d'insertion, conclut à cet effet un contrat de travail à durée indéterminée avec cet intérimaire. Il peut cependant être dérogé à un tel principe de conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur. Cette dérogation est prévue pour permettre de prendre en compte le cas des secteurs où la nature du travail a pour conséquence que les travailleurs doivent pouvoir être recrutés sur base d'un contrat de travail à durée déterminée ou sur base d'un contrat de travail portant sur un travail nettement défini. Dans ce cadre, la notion "d'accord conclu au niveau du secteur" doit être comprise au sens général du terme: il peut donc s'agir tant d'un accord conclu sous la forme d'une CCT que d'un accord sectoriel proprement dit.

L'article 20ter comporte par ailleurs une règle de prise en compte de la période d'occupation en tant que travailleur intérimaire pour motif d'insertion en vue du calcul de l'ancienneté auprès de l'employeur en sa qualité d'ancien utilisateur. Il est prévu notamment, lorsqu'un utilisateur engage de manière permanente un travailleur intérimaire qui est mis à sa disposition dans le cadre du motif d'insertion, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, qu'il est tenu compte de toutes les périodes d'activité que le travailleur intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis.

ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking wordt overschreden.

Op die manier wordt verhinderd dat een gebruiker de dwingende modaliteiten m.b.t. het motief instroom zou omzeilen door aan het uitzendbureau waarop hij beroep doet bewust foutieve informatie mee te delen omtrent het aantal uitzendkrachten dat hem reeds ter beschikking werd gesteld voor eenzelfde vacante betrekking.

Artikel 6

Met dit artikel wordt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 20ter ingevoegd in de afdeling die handelt over de verplichtingen van de gebruiker.

In dit nieuwe artikel 20ter wordt de rechtspositie geregeld van de uitzendkracht en de gebruiker, wanneer de gebruiker overgaat tot de aanwerving van de uitzendkracht die hem is ter beschikking gesteld in het kader van het motief instroom.

Artikel 20ter stelt als algemeen principe voorop dat de gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt na een periode van tewerkstelling onder het motief instroom, daartoe een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluit met deze uitzendkracht. Van dit beginsel van het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan evenwel worden afgeweken door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau. Dit laatste gebeurt om recht te kunnen doen aan die sectoren waar de aard van het werk tot gevolg heeft dat werknemers moeten kunnen worden aangeworven op grond van een contract voor bepaalde duur of een contract voor een duidelijk omschreven werk. Het begrip "akkoord gesloten op sectorniveau" moet in dit verband in algemene zin worden opgevat: het kan dus zowel gaan om een akkoord dat in de vorm van een CAO is afgesloten, als om een sectoraal akkoord in de eigenlijke zin van het woord.

Artikel 20ter bevat verder een regeling inzake het in aanmerking nemen van de periode van tewerkstelling als uitzendkracht onder het motief instroom voor de berekening van de anciënniteit bij de werkgever in diens hoedanigheid van vroegere gebruiker. Met name wordt gesteld dat, wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in het kader van het motief instroom, voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, rekening wordt gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd.

Enfin, l'article 20ter dispose également qu'en cas de période d'essai stipulée dans le contrat de travail conclu entre l'utilisateur et "le travailleur intérimaire-insertion", la durée d'une telle période d'essai est réduite à concurrence de la durée correspondant à l'ensemble des périodes d'activité que le travailleur intérimaire pour motif d'insertion a prestées chez l'utilisateur lorsque celui-ci était l'utilisateur dudit travailleur intérimaire.

Par "périodes d'activité" dans le deuxième alinéa de l'article 20ter, on entend les périodes au cours desquelles le travailleur a été lié par un contrat de travail intérimaire pour le motif visé à l'article 1er, § 1er bis. En font donc aussi partie les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, mais pas les périodes entre différents contrats de travail.

Pour l'application des deuxième et troisième alinéas de l'article 20ter, il est donc seulement tenu compte des périodes d'activité prestées dans le même emploi que celui pour lequel le travailleur intérimaire a été engagé à titre permanent à l'issue de la période de mise à disposition. Il est tenu compte de ces périodes quels que soient les changements de fonction ultérieurs chez l'utilisateur.

Le régime d'ancienneté figurant dans le deuxième alinéa de l'article 20ter diffère quelque peu de la réglementation concernant la prise en compte de l'ancienneté en tant que travailleur intérimaire aux fins de calcul du délai de préavis, qui figure actuellement dans les articles 65/4 et 86/2, § 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans le cadre de ces articles, l'ancienneté en tant que travailleur intérimaire est prise en compte quel que soit le motif pour lequel celui-ci fut envoyé (avec cependant un maximum d'un an) et il est également précisé qu'une période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation.

Pour cette raison, l'article 20ter, deuxième alinéa, *in fine*, précise que les dispositions de cet article ne portant pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis qui sont prévues par d'autres lois concernant les contrats de travail. Par conséquent, en ce qui concerne le calcul du délai de préavis, les principes applicables continuent d'être ceux actuellement prévus aux articles 65/4 et 86/2, § 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Tot slot bepaalt artikel 20ter ook dat wanneer er een proeftijd zou worden bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de "instroom-uitzendkracht", de duur van deze proeftijd wordt ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht onder het motief instroom heeft gepresteerd bij de werkgever in zijn hoedanigheid van voormalige gebruiker.

Met de "periodes van activiteit" in het tweede en derde lid van artikel 20ter worden bedoeld de periodes waarin de werknemer verbonden is met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor de reden zoals bedoeld in artikel 1, § 1bis. Hiertoe behoren dus ook de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar niet de periodes tussen verschillende arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van het tweede en derde lid van artikel 20ter wordt dan ook enkel rekening gehouden met de periodes van activiteit gepresteerd in dezelfde betrekking als deze waarvoor de uitzendkracht na afloop van de periode van terbeschikkingstelling vast in dienst werd genomen. Er wordt met deze periodes rekening gehouden ongeacht latere functiewijzingen bij de gebruiker.

De in het tweede lid van artikel 20ter opgenomen anciënniteitsregeling verschilt enigszins van de regeling inzake het in aanmerking nemen van de anciënniteit als uitzendkracht met het oog op de berekening van de opzeggingstermijn, die men aantreft in de huidige artikelen 65/4 en 86/2, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In het kader van deze artikelen wordt de anciënniteit als uitzendkracht in rekening gebracht ongeacht het motief waaronder men werd uitgezonden (weliswaar met een maximum van één jaar) en wordt ook bepaald dat een periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling.

Om die reden wordt in artikel 20ter, tweede lid, *in fine*, gesteld dat de bepalingen van dit artikel geen afbreuk doen aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten. Voor de berekening van de opzeggingstermijn blijven bijgevolg de principes gelden die momenteel zijn neergelegd in de artikelen 65/4 en 86/2, § 4 van de wet van 3 juli 1978.

Article 7

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

Les modifications qui sont apportées par le présent projet à la loi du 24 juillet 1987 entreront en vigueur, à la demande des partenaires sociaux, le 1^{er} juillet 2013.

Les partenaires sociaux ont demandé une telle date par lettre du Conseil national du Travail du 19 février 2013, élaborée à propos de l'avis n° 52 567/1 que le Conseil d'État a émis le 23 janvier 2013 relativement à l'avant-projet de texte qui constitue le présent projet de loi. Le choix effectué en faveur d'une telle date du 1^{er} juillet 2013 donne au secteur de l'intérim le temps nécessaire pour adapter ses outils informatiques au futur nouvel encadrement réglementaire.

Les partenaires sociaux ont prévu que leur projet de CCT, qui est joint en annexe de leur avis n° 1 807, entrera en vigueur le même jour que le présent projet de loi.

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

Artikel 7

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van onderhavig wetsontwerp.

De wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht aan de wet van 24 juli 1987, zullen op vraag van de sociale partners in werking treden op 1 juli 2013.

De sociale partners hebben zelf deze datum naar voor geschoven in een brief van de Nationale Arbeidsraad van 19 februari 2013, die werd opgesteld naar aanleiding van het advies nr. 52 567/1 dat de Raad van State op 23 januari 2013 heeft uitgebracht m.b.t. het voorontwerp van de tekst die het voorwerp uitmaakt van onderhavig wetsontwerp. De keuze voor de datum van 1 juli 2013 laat de uitzendsector de nodige tijd om zijn informaticatoepassingen aan te passen aan de toekomstige gewijzigde wettelijke situatie.

De sociale partners hebben voorzien dat hun ontwerp van CAO, dat als bijlage bij het advies nr. 1 807 is gevoegd, op dezelfde dag in werking zal treden als onderhavig wetsontwerp.

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant, en ce qui concerne le contrat de 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

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 1^{er} 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 en dernier lieu par la loi du 23 décembre 2005, sont insérés un paragraphe 1^{er}*bis* et un paragraphe 5*bis* rédigés comme suit:

“§ 1^{er}*bis*. Le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.”;

“§ 5*bis*. Dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.”.

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 8*bis* rédigé comme suit:

“Art. 8*bis*. Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur. Les conditions et les règles de cette possibilité de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet 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

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, worden een paragraaf 1*bis* en een paragraaf 5*bis* ingevoegd, luidende:

“§ 1*bis*. Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.”;

“§ 5*bis*. In geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, wordt de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.”.

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 8*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 8*bis*. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Lorsque l'utilisateur ne peut pas prouver le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la convention collective de travail visée au premier alinéa, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer à l'intérimaire qui a été occupé sur base de contrats de travail intérimaire journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, on entend les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, chacun conclu pour une période n'excédant pas 24 heures, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient."

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 9*bis* rédigé comme suit:

"Art. 9*bis*. Si le contrat de travail intérimaire est conclu pour le motif mentionné à l'article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, de la présente loi, l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire combien d'intérimaires ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné. Une telle information est mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire."

Art. 5

L'article 20 de la même loi est complété par un 3^o rédigé comme suit:

"3^o l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre d'intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition pour l'occupation d'un même emploi vacant en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, de la présente loi, ce qui entraîne le dépassement du nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à disposition pour cet emploi vacant en vertu de l'article 1^{er}, § 5*bis*, de la présente loi."

Art. 6

Dans le chapitre 2, section 3 de la même loi, il est inséré un article 20*ter* rédigé comme suit:

"Art. 20*ter*. L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, de la présente loi conclut avec cet intérimaire un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die werd tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeids-overeenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort."

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 9*bis* ingevoegd, luidende:

"Art. 9*bis*. Indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangegaan voor de reden zoals bedoeld bij artikel 1, § 1*bis* van deze wet, deelt de gebruiker aan het uitzendbureau mee hoeveel uitzendkrachten voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking. Deze informatie wordt door het uitzendbureau opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid."

Art. 5

Artikel 20 van dezelfde wet wordt aangevuld met een bepaling onder 3^o, luidende:

"3^o de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat in toepassing van artikel 1, § 1*bis* van deze wet werd te zijner beschikking gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten wordt overschreden dat krachtens artikel 1, § 5*bis* van deze wet mag worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking."

Art. 6

In hoofdstuk 2, afdeling 3 van dezelfde wet wordt een artikel 20*ter* ingevoegd, luidende:

"Art. 20*ter*. De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1*bis* van deze wet, sluit met deze uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de cet article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, la durée de cette période d'essai est réduite à concurrence de la durée correspondant à l'ensemble des périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi."

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} avril 2013.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet, wordt voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd. Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet en een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, wordt de duur van deze proeftijd ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd."

Art. 7

Deze wet treedt in werking op 1 april 2013.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 52 567/1 DU 23 JANVIER 2013**

Le 12 décembre 2012, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 18 janvier 2013, sur un avant-projet de loi 'modifiant, en ce qui concerne le contrat de 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'.

Le projet a été examiné par la première chambre le 10 janvier 2013. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Jeroen Van Nieuwenhove, conseillers d'État, Marc Rigaux et Michel Tison, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Raf Aertgeerts, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 23 janvier 2013.

*

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

Selon l'exposé des motifs, l'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de donner exécution à l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011 dans lequel le gouvernement a indiqué qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures seraient prises en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire et de moderniser la réglementation en la matière. Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail ont dégagé un accord de principe sur la modernisation du cadre réglementaire et conventionnel

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par fondement juridique la conformité aux normes supérieures.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 52 567/1 VAN 23 JANUARI 2013**

Op 12 december 2012 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 18 januari 2013, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet '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'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 10 januari 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Jeroen Van Nieuwenhove, staatsraden, Marc Rigaux en Michel Tison, assessoren, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Raf Aertgeerts, eerste auditeur-afdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 23 januari 2013.

*

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet beoogt, luidens de memorie van toelichting, uitvoering te geven aan het regeerakkoord van 1 december 2011 waarin de regering heeft aangekondigd dat zij, in overleg met de sociale partners, maatregelen zou nemen om de kwaliteit en de jobkansen in de sector van de uitzendarbeid te verbeteren en om de regelgeving dienaangaande te moderniseren. Op 23 januari 2012 hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, een principeakkoord bereikt omtrent de modernisering van het reglementaire en conventionele

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt daaronder de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

en matière de travail intérimaire². Les partenaires sociaux ont concrétisé leur accord dans l'avis n° 1 807 du Conseil national du travail, qui a été rendu le 17 juillet 2012.

Toujours selon l'exposé des motifs, le projet à l'examen effectue les modifications législatives nécessaires évoquées par les partenaires sociaux dans leur avis n° 1 807. Ces modifications sont apportées à la loi du 24 juillet 1987 'sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs'. Conformément au souhait émis par les partenaires sociaux dans leur avis, ce projet de loi se limite aux adaptations demandées par ceux-ci. La législation relative au travail intérimaire ne fait donc pas l'objet de modifications autres que celles au sujet desquelles les partenaires sociaux se sont déclarés unanimement d'accord dans leur avis.

Plus particulièrement, le projet de loi ajoute dans la loi du 24 juillet 1987 un nouveau motif ("insertion") à la liste des motifs sur la base desquels il peut être recouru au travail intérimaire. En outre, un dispositif relatif au recours à des contrats de travail intérimaire journaliers successifs est également inscrit dans la même loi³.

L'article 1^{er} du projet dispose que celui-ci règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

L'article 2 du projet insère un paragraphe 1^{er}bis et un paragraphe 5bis dans l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987. Le nouveau paragraphe 1^{er}bis ajoute un nouveau motif d'"insertion"⁴ à l'énumération légale des cas de travail temporaire pour lesquels un recours au travail intérimaire est autorisé. Le nouveau paragraphe 5bis dispose que dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat

² Cet accord comporte quatre volets: 1° l'adaptation de la réglementation en matière d'information et de contrôle; 2° la réglementation des contrats journaliers; 3° la suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire; 4° l'introduction et la réglementation d'un motif "d'insertion".

³ Les principes de ce dispositif sont inscrits dans la loi même, alors que les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil national du travail sont chargés de leur mise en œuvre par la voie de conventions collectives de travail à rendre obligatoires par le Roi.

⁴ Par "insertion", on entend une forme de travail temporaire qui est exécuté en vertu d'un contrat de travail intérimaire et qui a pour but de mettre un travailleur intérimaire à disposition d'un utilisateur pour un emploi vacant, en vue d'engager à titre permanent le travailleur intérimaire après l'écoulement de la période de mise à disposition, cela évidemment dans l'hypothèse où un tel emploi convient aux deux parties (travailleur intérimaire et utilisateur) et qu'elles sont disposées à conclure un contrat de travail à cet égard (exposé des motifs, commentaire relatif à l'article 2 du projet).

kader inzake uitzendarbeid.² De sociale partners hebben hun akkoord nader uitgewerkt in het advies nr. 1 807 van de Nationale Arbeidsraad, dat op 17 juli 2012 werd uitgebracht.

Nog volgens de memorie worden met het voorliggende ontwerp de nodige wetgevende wijzigingen doorgevoerd waartoe de sociale partners in hun advies nr. 1 807 hebben opgeroepen. Deze wijzigingen worden aangebracht in de wet van 24 juli 1987 'betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers'. Overeenkomstig de wens die de sociale partners in hun advies hebben uitgedrukt, beperkt dit wetsontwerp zich tot de door hen gevraagde aanpassingen. Er worden in de wetgeving op de uitzendarbeid dus geen andere wijzigingen aangebracht dan diegene waarover de sociale partners zich unaniem akkoord hebben verklaard in hun advies.

Meer bepaald wordt er door het ontwerp van wet in de wet van 24 juli 1987 een nieuw motief ("instroom") toegevoegd aan de opsomming van motieven op grond waarvan een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan. Daarnaast wordt er in dezelfde wet ook een regeling opgenomen in verband met het opeenvolgend gebruik van dagcontracten voor uitzendarbeid.³

Artikel 1 van het ontwerp bepaalt dat een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet wordt geregeld.

Artikel 2 van het ontwerp voegt in artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 een paragraaf 1bis en een paragraaf 5bis in. De nieuwe paragraaf 1bis voegt een nieuw motief "instroom"⁴ toe aan de wettelijke opsomming van situaties van tijdelijke arbeid waarvoor een beroep op uitzendarbeid kan worden gedaan. De nieuwe paragraaf 5bis bepaalt dat in geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximum aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van

² Dat akkoord bevat vier luiken: 1° aanpassing van de regeling inzake informatie en controle; 2° regeling van de dagcontracten; 3° gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid; 4° invoering en regeling van een motief van "instroom".

³ De principes van die regeling worden in de wet zelf opgenomen, terwijl de uitwerking ervan wordt toevertrouwd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, via door de Koning algemeen verbindend te verklaren collectieve arbeidsovereenkomsten.

⁴ Onder "instroom" wordt een vorm van tijdelijke arbeid begrepen die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met het oogmerk om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, dit uiteraard in de veronderstelling dat die betrekking de beide partijen (uitzendkracht en gebruiker) past en zij bereid zijn in dit verband een arbeidsovereenkomst te sluiten (memorie van toelichting, commentaar bij artikel 2 van het ontwerp).

de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

L'article 3 du projet insère dans la loi du 24 juillet 1987 un article 8*bis* qui comporte des dispositions relatives aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs: des contrats de travail intérimaire journaliers successifs⁵ auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur. Les conditions et les règles de ce mode de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

L'article 4 du projet insère dans la loi du 24 juillet 1987 un article 9*bis*: si le contrat de travail intérimaire est conclu pour le motif mentionné à l'article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, en projet, de la loi, l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire combien d'intérimaires ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné; une telle information est mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire.

L'article 5 du projet ajoute à l'article 20 de la loi du 24 juillet 1987 un troisième point, qui comporte un régime de sanctions à l'égard de l'utilisateur qui viole certains aspects de la législation en matière de travail intérimaire. Cette sanction implique que l'utilisateur et le travailleur intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, en projet, de la loi pour l'occupation d'un même emploi vacant, une telle communication d'informations erronées ayant pour conséquence que le nombre maximum de travailleurs intérimaires différents qui peuvent être mis à disposition en vertu de l'article 1^{er}, § 5*bis*, en projet, de la loi, pour cet emploi vacant, est dépassé.

L'article 6 du projet ajoute un nouvel article 20*ter* à la loi du 24 juillet 1987. Cet article 20*ter* réglemente le statut juridique du travailleur intérimaire et de l'utilisateur, quand l'utilisateur procède à l'engagement d'un travailleur intérimaire qui est mis à sa disposition pour motif d'"insertion".

L'article 7 du projet dispose que la réglementation en projet entre en vigueur le 1^{er} avril 2013.

⁵ Par "contrats de travail intérimaire journaliers successifs", on entend les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, chacun conclus pour une période n'excédant pas vingt-quatre heures, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient (article 8*bis*, alinéa 3, en projet).

tewerkstelling door het uitzendbureau, alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 3 van het ontwerp voegt in de wet van 24 juli 1987 een artikel 8*bis* in dat bepalingen bevat met betrekking tot de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid: opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid⁵ bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 4 van het ontwerp voegt in de wet van 24 juli 1987 een artikel 9*bis* in: indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangegaan voor de reden zoals bedoeld bij het ontworpen artikel 1, § 1*bis*, van de wet, deelt de gebruiker aan het uitzendbureau mee hoeveel uitzendkrachten voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking; deze informatie wordt door het uitzendbureau opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Artikel 5 van het ontwerp voegt aan artikel 20 van de wet van 24 juli 1987 een derde punt toe, dat een sanctieregeling bevat ten aanzien van de gebruiker die bepaalde aspecten van de uitzendarbeidswetgeving met de voeten treedt. Die sanctie houdt in dat de gebruiker en de uitzendkracht worden geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat met toepassing van het ontworpen artikel 1, § 1*bis*, van de wet te zijner beschikking werd gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten dat krachtens het ontworpen artikel 1, § 5*bis*, van de wet mag worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking wordt overschreden.

Artikel 6 van het ontwerp voegt aan de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 20*ter* toe. In dat artikel 20*ter* wordt de rechtspositie geregeld van de uitzendkracht en van de gebruiker, wanneer de gebruiker overgaat tot de aanwerving van een uitzendkracht die hem is ter beschikking gesteld in het kader van het motief "instroom".

Artikel 7 van het ontwerp bepaalt dat de ontworpen regeling in werking treedt op 1 april 2013.

⁵ Onder "opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid" wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort (ontworpen artikel 8*bis*, derde lid).

FORMALITÉS

Il découle de l'article 19/1, § 1^{er}, de la loi du 5 mai 1997 'relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable' que les avant-projets de loi, les projets d'arrêté royal et les propositions de décisions devant être soumises à l'approbation du Conseil des ministres, doivent faire l'objet d'un examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence sur le développement durable, sauf si l'avant-projet, le projet ou la proposition en est dispensé. Ces dispenses sont déterminées par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 'portant exécution de l'article 19/1, § 1^{er}, deuxième alinéa, du chapitre V/1 de la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable'.

Il ressort des documents joints à la demande d'avis qu'il a été décidé que le projet de loi peut être réputé exempté de l'examen préalable en matière de développement durable parce qu'il "est établi d'avance avec certitude que l'impact de la mesure au plan social, économique et/ou environnemental est négligeable".

Il est douteux que le projet à l'examen puisse s'inscrire dans l'une des catégories de dispense prévues à l'article 2 de l'arrêté royal précité qui ne nécessite pas d'examen préalable au sens susvisé. Dans le cas contraire, un tel examen doit encore avoir lieu. Si cet examen préalable devait en outre révéler qu'une évaluation d'incidence au sens de l'article 19/2 de la loi précitée est nécessaire et si, consécutivement à cette évaluation d'incidence, des modifications devaient être apportées au texte du projet, tel qu'il est à présent soumis au Conseil d'État, section de législation, pour avis, il y aurait lieu de soumettre également ces modifications à l'avis de la section de législation.

EXAMEN DU TEXTE

Observation générale

Les articles 1^{er}, § 5*bis*, et 8*bis*, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 (articles 2 et 3 du projet) disposent qu'un certain nombre de conditions et règles sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le nouvel article 1^{er}, § 5*bis*, énonce que dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une

VORMVEREISTEN

Uit artikel 19/1, § 1, van de wet van 5 mei 1997 'betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling' vloeit voort dat elk voorontwerp van wet, elk ontwerp van koninklijk besluit en elk voorstel van beslissing dat ter goedkeuring aan de Ministerraad moet worden voorgelegd, aanleiding moet geven tot een voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling inzake duurzame ontwikkeling uit te voeren, tenzij het voorontwerp, het ontwerp of het voorstel hiervan is vrijgesteld. Die vrijstellingen zijn bepaald bij het koninklijk besluit van 20 september 2012 'houdende uitvoering van artikel 19/1, § 1, tweede lid, van hoofdstuk V/1 van de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling'.

De bij de adviesaanvraag gevoegde documenten doen ervan blijken dat is beslist dat het ontwerp van koninklijk besluit kan worden geacht van het voorafgaand onderzoek inzake duurzame ontwikkeling te zijn vrijgesteld omdat het "op voorhand en met zekerheid [vaststaat] dat de impact van de maatregel op sociaal, economisch en/of leefmilieuvlak te verwaarlozen is".

Het is zeer de vraag of het voorliggende ontwerp kan worden ingepast in één van de vrijstellingscategorieën bepaald in artikel 2 van het voornoemde koninklijk besluit, op grond waarvan geen voorafgaand onderzoek in voormelde zin moet worden uitgevoerd. Indien dat niet het geval is, dient dergelijk onderzoek alsnog plaats te vinden. Wanneer uit dat onderzoek bovendien zou blijken dat een effectbeoordeling in de zin van artikel 19/2 van de voornoemde wet noodzakelijk is, en als gevolg van die effectbeoordeling wijzigingen zouden worden aangebracht in de tekst van het ontwerp, zoals die thans om advies aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, is voorgelegd, zullen deze wijzigingen eveneens om advies aan de afdeling Wetgeving moeten worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

De ontworpen artikelen 1, § 5*bis*, en 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 (artikelen 2 en 3 van het ontwerp) bepalen dat een aantal nadere voorwaarden en regels bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, worden bepaald.

Het nieuwe artikel 1, § 5*bis*, bepaalt dat in geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden terbeschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau, alsmede de minimale

convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le nouvel article 8bis, alinéa 1^{er}, prévoit que des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur. Les conditions et les règles de ce mode de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

L'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires' définit une convention collective de travail comme "un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes".

La question se pose de savoir si toutes les matières qui, selon les dispositions précitées du projet, doivent être réglées par une convention collective de travail rendue obligatoire, peuvent être réputées porter sur la détermination de relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ou sur le règlement des droits et obligations des parties contractantes. Tel n'est pas le cas selon le Conseil d'État, section de législation⁶. La question est dès lors de savoir si le procédé suivi ne se heurterait pas au principe de légalité découlant de l'article 23 de la Constitution, la réglementation en projet devant de toute façon être considérée comme une matière au sens de cette disposition constitutionnelle, ainsi qu'aux articles 37 et 108 de la Constitution, selon lesquels seul le Roi est habilité à exécuter les lois, dès lors qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ne peut pas être considérée comme un règlement ou un arrêté au sens de cette dernière disposition constitutionnelle

⁶ Voir par exemple l'article 26, § 4, alinéa 2, du projet de convention collective de travail 'relative au travail temporaire et au travail intérimaire', annexé à la demande d'avis, qui dispose que l'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet, que l'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de cette information et qu'en cas de violation de la présente disposition, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée. Voir également les articles 28 et 29 du même projet concernant la garantie d'occupation que l'entreprise de travail intérimaire doit fournir, ainsi que les articles 36 et 37 qui confient certaines missions au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Het nieuwe artikel 8bis, eerste lid, bepaalt dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 5 van de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de paritaire comités' definieert een collectieve arbeidsovereenkomst als "een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld".

Het is zeer de vraag of alle aangelegenheden die volgens de voornoemde bepalingen van het ontwerp in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst dienen te worden geregeld, geacht kunnen worden betrekking te hebben op het vaststellen van individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers of op het regelen van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen. Naar het oordeel van de Raad van State, afdeling Wetgeving, is dat niet het geval.⁶ Het is dan ook de vraag of de gevolgde werkwijze niet op gespannen voet komt te staan met het legaliteitsbeginsel dat voortvloeit uit artikel 23 van de Grondwet, nu de ontworpen regeling in elk geval moet worden beschouwd als een aangelegenheid in de zin van die grondwetsbepaling, alsook met de artikelen 37 en 108 van de Grondwet, op grond waarvan uitsluitend de Koning bevoegd is om de wetten uit te voeren, aangezien een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereen

⁶ Zie bijvoorbeeld artikel 26, § 4, tweede lid, van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst 'betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid', dat bij de adviesaanvraag is gevoegd, waarin wordt bepaald dat het uitzendbureau in de overeenkomst voor uitzendarbeid bepaalt over de hoeveelste poging het gaat, dat het uitzendbureau niet aansprakelijk is voor de juistheid van die informatie en dat in geval van schending van deze bepaling het uitzendbureau niet kan gesanctioneerd worden. Zie ook de artikelen 28 en 29 van hetzelfde ontwerp, betreffende de door het uitzendbureau te verschaffen tewerkstellingsgarantie, alsook de artikelen 36 en 37 waarbij bepaalde opdrachten worden toevertrouwd aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

⁷. Il en résulterait que l'essence de la réglementation envisagée devrait être fixée par le législateur même et que sa mise en œuvre pourrait uniquement être déléguée au Roi. Les articles 1^{er}, § 5*bis*, et 8*bis*, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 ne peuvent être maintenus que dans la mesure où les matières à régler pourraient effectivement être conçues comme des matières qui, eu égard à leur nature, peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail. Il appartient à l'auteur du projet de développer dans l'exposé des motifs les raisons pour lesquelles les matières à régler de la sorte peuvent être réputées porter sur la détermination de relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ou sur le règlement des droits et obligations des parties contractantes.

Pour autant qu'il soit possible d'attribuer un pouvoir réglementaire aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail, par la voie de la conclusion d'une convention collective de travail (voir observation 5.3), il y a lieu d'observer que les dispositions figurant dans cette convention doivent être conformes aux dispositions légales impératives inscrites notamment dans la législation du travail, plus particulièrement dans la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail'⁸, ainsi qu'au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Il conviendra d'y veiller au moment où il s'agira de conférer la force obligatoire.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 2

À l'article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, en projet, de la loi du 24 juillet 1987, on n'aperçoit pas ce qu'il faut entendre par "le même emploi". La portée de cette notion étant essentielle à l'application de la disposition en projet, il est recommandé de définir cette notion dans le projet.

Dans la perspective de la prévention d'abus qui préside à la disposition en projet, il convient de vérifier s'il ne faut pas prévoir également un nombre maximal d'emplois vacants

⁷ Si la mise en œuvre d'une réglementation légale par le biais d'une convention collective de travail pourrait être conçue comme une application du principe de subsidiarité recommandé notamment par l'Organisation internationale du travail, il n'en demeure pas moins que dans le contexte du droit constitutionnel et du droit du travail belges, ce principe ne doit être réputé d'application que pour autant qu'il s'agisse d'un régime régissant les relations entre employeurs et travailleurs. Même si une large portée peut être attribuée à ces "relations du travail", le principe de subsidiarité ne peut aller jusqu'à mettre en place en exécution d'une réglementation légale, par le biais d'une convention collective de travail, une réglementation excédant les limites des relations du travail.

⁸ À moins de recourir à une habilitation expresse par le législateur pour prévoir une dérogation à ces dispositions. Pareille habilitation ne figure toutefois pas dans le projet à l'examen.

komst niet als een verordening of een besluit in de zin van laatstgenoemde grondwetsbepaling kan worden beschouwd.⁷ Dit zou tot gevolg hebben dat de essentie van de voorgenoemen regeling door de wetgever zelf zou dienen te worden vastgesteld en dat de nadere uitvoering ervan uitsluitend aan de Koning zou kunnen worden gedelegeerd. Enkel in zoverre de te regelen aangelegenheden wel degelijk zouden kunnen worden opgevat als aangelegenheden die, gelet op de aard ervan, het voorwerp kunnen uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de ontworpen artikelen 1, § 5*bis*, en 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 worden gehandhaafd. Het staat aan de steller van het ontwerp uiteen te zetten in de memorie van toelichting om welke redenen de aldus te regelen aangelegenheden geacht kunnen worden betrekking te hebben op het vaststellen van individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers of op het regelen van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen.

Voor zover het mogelijk is om regelgevende bevoegdheid op te dragen aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, middels het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (zie opmerking 5.3), moet worden opgemerkt dat de in die overeenkomst opgenomen bepalingen in overeenstemming dienen te zijn met de dwingende wetsbepalingen die onder meer zijn opgenomen in de arbeidswetgeving, meer bepaald in de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten',⁸ alsook met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie. Bij de algemeenverbindendverklaring dient daarop te worden toegezien.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 2

In het ontworpen artikel 1, § 1*bis*, van de wet van 24 juli 1987 is het niet duidelijk wat wordt verstaan onder "dezelfde betrekking". Aangezien de draagwijdte van dat begrip van essentieel belang is voor de toepassing van de ontworpen regeling, verdient het aanbeveling dat begrip te definiëren in het ontwerp.

Vanuit het oogmerk van het voorkomen van misbruiken, dat aan de ontworpen regeling voorligt, dient nagegaan te worden of niet eveneens in een maximum aantal vacante

⁷ Weliswaar zou het nader uitwerken van een wettelijke regeling door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgevat als een toepassing van het onder meer door de Internationale Arbeidsorganisatie aanbevolen subsidiariteitsbeginsel, doch in de Belgische grondwettelijke en arbeidsrechtelijke context moet dat beginsel geacht worden enkel van toepassing te zijn voor zover het gaat om een regeling die verband houdt met de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Ook al kan aan die "arbeidsbetrekkingen" een ruime draagwijdte worden toegekend, kan het subsidiariteitsbeginsel niet zover strekken dat ter uitvoering van een wettelijke regeling bij collectieve arbeidsovereenkomst een regeling tot stand wordt gebracht die de grenzen van de arbeidsbetrekkingen te buiten gaat.

⁸ Tenzij voor het voorzien in een afwijking van die bepalingen een beroep kan worden gedaan op een uitdrukkelijke machtiging door de wetgever. In het voorliggend ontwerp komt een dergelijke machtiging evenwel niet voor.

qui peuvent être occupés simultanément dans le cadre de la procédure d'insertion".

Article 3

L'article 8*bis*, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 24 juillet 1987, dispose que des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés "dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur". On n'aperçoit toutefois pas à l'égard de qui et de quelle manière la preuve visée doit être apportée. Le projet doit être complété sur ces points.

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

betrekkingen dient te worden voorzien dat tegelijk via de "instroom"-procedure kan worden ingevuld.

Artikel 3

In het ontworpen artikel 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 wordt bepaald dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker toegestaan zijn "voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker". Het is evenwel niet duidelijk ten aanzien van wie en op welke wijze bedoeld bewijs moet worden geleverd. Het ontwerp dient op die punten te worden aangevuld.

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition de la ministre de l'Emploi et sur l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre de l'Emploi est chargée de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 1^{er} 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 en dernier lieu par la loi du 23 décembre 2005, sont insérés un paragraphe 1^{er}*bis* et un paragraphe 5*bis* rédigés comme suit:

“§ 1^{er}*bis*. Le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.”;

“§ 5*bis*. Dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, worden een paragraaf 1*bis* en een paragraaf 5*bis* ingevoegd, luidende:

“§ 1*bis*. Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.”;

“§ 5*bis*. In geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, wordt de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke

travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.”.

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article *8bis* rédigé comme suit:

“Art. *8bis*. Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d’un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être démontré par l’utilisateur. Les conditions et les modalités selon lesquelles l’utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Lorsque l’utilisateur ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la convention collective de travail visée au premier alinéa, l’entreprise de travail intérimaire est tenue de payer à l’intérimaire qui a été occupé sur base de contrats de travail intérimaire journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, on entend les contrats de travail intérimaire auprès d’un même utilisateur, chacun conclus pour une période n’excédant pas 24 heures, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d’inactivité qui, dans l’entreprise de l’utilisateur, s’appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l’intérimaire appartient.”.

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article *9bis* rédigé comme suit:

“Art. *9bis*. Si le contrat de travail intérimaire est conclu pour le motif mentionné à l’article 1^{er}, § 1^{er}*bis*, de la présente loi, l’utilisateur communique à l’entreprise de travail intérimaire le nombre d’intérimaires, calculé conformément à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, qui ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l’occupation de l’emploi

arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.”.

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel *8bis* ingevoegd, luidende:

“Art. *8bis*. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond door de gebruiker. De nadere regels en voorwaarden waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die werd tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.”.

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel *9bis* ingevoegd, luidende:

“Art. *9bis*. Indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangegaan voor de reden zoals bedoeld bij artikel 1, § 1^{er}*bis* van deze wet, deelt de gebruiker aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten mee, berekend overeenkomstig een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die voorheen reeds te zijner beschikking werden

vacant concerné. Une telle information est mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire.”

Art. 5

L'article 20 de la même loi est complété par un 3° rédigé comme suit:

“3° l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre d'intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition pour l'occupation d'un même emploi vacant en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi, ce qui entraîne le dépassement du nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à disposition pour cet emploi vacant en vertu de l'article 1^{er}, § 5bis, de la présente loi.”

Art. 6

Dans le chapitre 2, section 3 de la même loi, il est inséré un article 20ter rédigé comme suit:

“Art. 20ter. L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi conclut avec cet intérimaire un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de cet article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, la durée de cette période d'essai est réduite à concurrence de

gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking. Deze informatie wordt door het uitzendbureau opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.”

Art. 5

Artikel 20 van dezelfde wet wordt aangevuld met een bepaling onder 3°, luidende:

“3° de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet werd te zijner beschikking gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten wordt overschreden dat krachtens artikel 1, § 5bis van deze wet mag worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking.”

Art. 6

In hoofdstuk 2, afdeling 3 van dezelfde wet wordt een artikel 20ter ingevoegd, luidende:

“Art. 20ter. De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet, sluit met deze uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet, wordt voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd. Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet en een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, wordt de duur van deze proeftijd ingekort met

la durée correspondant à l'ensemble des périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de l'article 1^{er}, § 1^{er} *bis*, de la présente loi.".

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

Donné à Châteauneuf-de-Grasse, le 3 avril 2013

ALBERT

PAR LE ROI:

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1 *bis* bij de gebruiker heeft gepresteerd.".

Art. 7

Deze wet treedt in werking op 1 juli 2013.

Gegeven te Châteauneuf-de-Grasse, 3 april 2013

ALBERT

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

TEXTE DE BASE

**Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire,
le travail intérimaire et la mise à disposition
d'utilisateurs**

Article 1. § 1. 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 temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

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

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

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin;

3° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel;

4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.

Pour l'application de la présente loi, sont visées uniquement par catégorie professionnelle, la catégorie des ouvriers et la catégorie des employés.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ AU PROJET

**Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire,
le travail intérimaire et la mise à disposition
d'utilisateurs**

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

§ 1^{er}bis. Le travail temporaire est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.

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

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

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin;

3° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel;

4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.

Pour l'application de la présente loi, sont visées uniquement par catégorie professionnelle, la catégorie des ouvriers et la catégorie des employés.

BASISTEKST

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

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

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

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

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd;

3° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;

4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

§ 3. In geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroeps categorie te behoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder beroeps categorie enkel de categorie arbeiders en de categorie bedienden bedoeld.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

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

§ 1bis. Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.

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

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

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd;

3° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;

4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

§ 3. In geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroeps categorie te behoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder beroeps categorie enkel de categorie arbeiders en de categorie bedienden bedoeld.

§ 4. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi ou déterminés par le Roi lorsque la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas.

§ 5. La procédure à respecter et la durée du travail temporaire sont réglées par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, conclue au sein du Conseil national du Travail, dans les cas suivants:

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin;
- surcroît temporaire de travail;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi.

§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les oeuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du travail temporaire.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques" la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

§ 4. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi ou déterminés par le Roi lorsque la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas.

§ 5. La procédure à respecter et la durée du travail temporaire sont réglées par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, conclue au sein du Conseil national du Travail, dans les cas suivants:

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin;
- surcroît temporaire de travail;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi.

§ 5bis. Dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les oeuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du travail temporaire.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques" la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard of bepaald door de Koning wanneer de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.

§ 5. De na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen:

- de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet.

§ 6. De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard of bepaald door de Koning wanneer de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.

§ 5. De na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen:

- de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet.

§ 5bis. In geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, wordt de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres ce qu'il faut entendre par employeur occasionnel et utilisateur occasionnel.

§ 7. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé, peut constituer du travail temporaire pour autant que celui-ci soit réalisé sur la base d'un contrat de travail intérimaire et moyennant information préalable conformément à la procédure définie par le Roi.

La durée du travail temporaire est limitée à une période de six mois; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant respect de la procédure définie par le Roi.

Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte pour l'application d'un trajet de mise en travail visé à l'alinéa 1^{er}, sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres ce qu'il faut entendre par employeur occasionnel et utilisateur occasionnel.

§ 7. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé, peut constituer du travail temporaire pour autant que celui-ci soit réalisé sur la base d'un contrat de travail intérimaire et moyennant information préalable conformément à la procédure définie par le Roi.

La durée du travail temporaire est limitée à une période de six mois; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant respect de la procédure définie par le Roi.

Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte pour l'application d'un trajet de mise en travail visé à l'alinéa 1^{er}, sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres.

Art. 8bis. Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être démontré par l'utilisateur. Les conditions et les modalités selon lesquelles l'utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Lorsque l'utilisateur ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la convention collective de travail visée au premier alinéa, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer à l'intérimaire qui a été occupé sur base de contrats de travail intérimaire journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, on entend les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, chacun conclus pour une période n'excédant pas 24 heures, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié et/ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.

§ 7. De tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt kan tijdelijke arbeid uitmaken voor zover zij met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgevoerd en mits voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht volgens door de Koning bepaalde procedure.

De duur van de tijdelijke arbeid is beperkt tot een periode van zes maand, verlenging met een totale duur van zes maand is mogelijk mits volgens de procedure nader bepaald door de Koning.

De doelgroepen die in aanmerking komen voor de toepassing van een tewerkstellingstraject bepaald in het eerste lid, betreffen de niet-werkende werkzoekende en de leefloontrekkers. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.

§ 7. De tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt kan tijdelijke arbeid uitmaken voor zover zij met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgevoerd en mits voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht volgens door de Koning bepaalde procedure.

De duur van de tijdelijke arbeid is beperkt tot een periode van zes maand, verlenging met een totale duur van zes maand is mogelijk mits volgens de procedure nader bepaald door de Koning.

De doelgroepen die in aanmerking komen voor de toepassing van een tewerkstellingstraject bepaald in het eerste lid, betreffen de niet-werkende werkzoekende en de leefloontrekkers. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.

Art. 8bis. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond door de gebruiker. De nadere regels en voorwaarden waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die werd tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bovenop het loon een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.

Art. 20. L'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque:

1° l'utilisateur continue à occuper un intérimaire alors que l'entreprise de travail intérimaire lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur;

2° l'utilisateur occupe un travailleur intérimaire en violation des dispositions des articles 21 et 23.

Art. 9bis. Si le contrat de travail intérimaire est conclu pour la raison mentionnée à l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi, l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire le nombre d'intérimaires, calculé conformément à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, qui ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné. Une telle information est mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat 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:

1° l'utilisateur continue à occuper un intérimaire alors que l'entreprise de travail intérimaire lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur;

2° l'utilisateur occupe un travailleur intérimaire en violation des dispositions des articles 21 et 23;

3° l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre d'intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition pour l'occupation d'un même emploi vacant en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi, ce qui entraîne le dépassement du nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à disposition pour cet emploi vacant en vertu de l'article 1^{er}, § 5bis, de la présente loi.

Art. 20ter. L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi conclut avec cet intérimaire un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de cet article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du

Art. 20. De gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer:

1° de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht terwijl het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken;

2° de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 en 23.

Art. 9bis. Indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangegaan voor de reden zoals bedoeld bij artikel 1, § 1bis van deze wet, deelt de gebruiker aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten mee, berekend overeenkomstig een in de Nationale Arbeidsraad gesloten en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking. Deze informatie wordt door het uitzendbureau opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 20. De gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer:

1°de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht terwijl het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken;

2°de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 en 23;

3°de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet werd te zijner beschikking gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximum aantal verschillende uitzendkrachten wordt overschreden dat krachtens artikel 1, § 5bis van deze wet mag worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking.

Art. 20ter. De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet, sluit met deze uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord gesloten op sectorniveau.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet, wordt voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd. Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor

délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, la durée de cette période d'essai est réduite à concurrence de la durée correspondant à l'ensemble des périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de l'article 1^{er}, § 1^{er}bis, de la présente loi.

de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld in toepassing van artikel 1, § 1bis van deze wet en een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, wordt de duur van deze proeftijd ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht in toepassing van artikel 1, § 1bis bij de gebruiker heeft gepresteerd.