

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

13 juli 2017

WETSVOORSTEL**ter verbetering van de rechten
van uitzendkrachten**(ingediend door de heer Egbert Lachaert)
_____**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

13 juillet 2017

PROPOSITION DE LOI**relative à l'amélioration des droits
des travailleurs intérimaires**(déposée par M. Egbert Lachaert)
_____**SAMENVATTING**

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om de rechten van uitzendkrachten te verbeteren. In de eerste plaats wil het stemrecht geven aan uitzendkrachten met een bepaalde anciënniteit in de onderneming waar ze tewerkgesteld zijn. Verder wil dit wetsvoorstel het recht op werken van uitzendkrachten garanderen wanneer zij werkzaam zijn in een onderneming alvorens een staking plaatsvindt of aangekondigd wordt.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à améliorer les droits des travailleurs intérimaires. Elle entend en premier lieu accorder aux travailleurs intérimaires justifiant d'une certaine ancienneté le droit de vote au sein de l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition. La proposition de loi tend ensuite à garantir aux intérimaires le droit de travailler lorsqu'ils travaillaient déjà dans une entreprise avant qu'une grève se déclenche ou soit annoncée.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Stemrecht in onderneming waar uitzendkracht werkzaam is

Sociale verkiezingen worden om de 4 jaar georganiseerd in alle bedrijven die meer dan 50 werknemers tellen. De uitzendkrachten worden meegeteld om te bepalen of de drempels van 50 werknemers (voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) en 100 werknemers (voor de ondernemingsraad) overschreden worden en om te bepalen hoeveel mandaten er zullen zijn voor de personeelsafgevaardigden, maar zij mogen niet deelnemen aan de eigenlijke sociale verkiezingen in de onderneming waar zij werkzaam zijn.

Dit is niet geheel logisch. Hoewel de werkgever van uitzendkrachten het uitzendkantoor is, is het niet het uitzendkantoor dat het grootste deel van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht bepaalt, maar wel de onderneming waar zij werkzaam zijn (d.i. de "gebruiker"). Het gaat hier onder meer over de arbeidsduur, de vakantieregeling, loonafspraken, enz. Dit geldt eveneens voor regelgeving met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk. Door het ontbreken van stemrecht in de onderneming waar ze werkzaam zijn, hebben uitzendkrachten vandaag de dag dus niet echt inspraak in hun loon- en arbeidsvoorwaarden.

Gelet op het feit dat de volgende sociale verkiezingen in principe pas in 2020 plaatsvinden, hebben werkgevers voldoende tijd om zich voor te bereiden op deze nieuwe regeling.

Werken tijdens staking

De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, bepaalt bij artikel 1, § 5 dat de na te leven procedure bij staking of lock-out bij de gebruiker, geregeld wordt bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

De Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 108¹ bepaalt bij artikel 19: "Een uitzendbureau mag geen uitzendkrachten bij een gebruiker tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out."

¹ [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-108-\(16-07-2013\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-108-(16-07-2013).pdf).

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le droit de vote au sein de l'entreprise dans laquelle le travailleur intérimaire est mis à disposition

Des élections sociales sont organisées tous les quatre ans dans toutes les entreprises qui occupent plus de 50 travailleurs. Bien qu'il soit tenu compte du nombre d'intérimaires pour déterminer si le seuil de 50 travailleurs (pour le Comité pour la prévention et la protection au travail) ou de 100 travailleurs (pour le conseil d'entreprise) a été franchi et pour fixer le nombre de mandats de délégués du personnel à pourvoir, ceux-ci ne peuvent toutefois pas participer aux élections sociales proprement dites organisées au sein de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Cette situation n'est pas entièrement logique. Bien que son employeur soit l'entreprise de travail intérimaire, c'est l'entreprise au sein de laquelle le travailleur intérimaire est mis à disposition (c'est-à-dire l' "utilisateur"), et non l'entreprise de travail intérimaire, qui fixe la majorité des conditions de rémunération et de travail qui lui sont applicables. Nous songeons notamment à la durée de travail, à la réglementation relative aux vacances, aux modalités salariales, etc. Est également concernée, la réglementation afférente à la sécurité et à la santé au travail. Étant privés du droit de vote dans l'entreprise où ils travaillent, les travailleurs intérimaires n'ont donc aujourd'hui pas vraiment voix au chapitre concernant leurs conditions de rémunération et de travail.

Les prochaines élections sociales ne se tiendront en principe qu'en 2020, ce qui laisse aux employeurs suffisamment de temps pour se préparer à cette nouvelle réglementation.

Travailler pendant une grève

L'article 1^{er}, § 5, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dispose qu'en cas de grève ou de lock-out chez l'utilisateur, la procédure à respecter est réglée par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, conclue au sein du Conseil national du Travail.

L'article 19 de la convention collective de travail n° 108¹ précise qu' "[u]ne entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out."

¹ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf>.

De rechtspraak heeft meer invulling gegeven aan deze bepaling. Zo wordt geoordeeld dat het verbod slechts per vestiging en per personeelscategorie zou gelden. Dat wil zeggen dat indien een bedrijf meerdere vestigingen heeft, uitzendkrachten wel nog zouden mogen werken in de vestigingen waar er geen staking aan de gang is.

Deze redenering wordt ook toegepast op voor de verschillende afdelingen van een onderneming. Als de aard van het werk van de verschillende afdelingen verschillend is, en er wordt in de ene afdeling gestaakt, dan zouden de uitzendkrachten in een andere afdeling, in principe, aan de slag kunnen blijven.

De grootste voorzichtigheid blijft hier echter bij geboden. Zo'n situatie moet steeds geval per geval worden beoordeeld door met name de aard van het werk dat in de verschillende afdelingen van de onderneming wordt verricht te onderzoeken.

De sancties zijn niet min. Uitzendbureaus die de verplichting niet naleven kunnen hun erkenning verliezen en bovendien sancties oplopen wegens het niet-naleven van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De gebruiker die een uitzendkracht aan het werk houdt tijdens de staking, wordt geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te hebben gesloten met die werknemer en riskeert bovendien een sanctie van niveau 2 zoals voorzien door het Sociaal Strafwetboek² d.w.z. een strafrechtelijke geldboete van 300 tot 3 000 euro of een administratieve geldboete van 150 tot 1 500 euro³.

De *ratio legis* van dit verbod is verhinderen dat de werkgever een beroep zou kunnen doen op uitzendkrachten om op die manier de staking te breken. Het is namelijk belangrijk om te vermijden dat stakingsacties van de vaste werknemers van een gebruiker hun effect zouden verliezen door de stakende vaste werknemers te vervangen door uitzendkrachten. Dit zou immers tot gevolg hebben dat het verlies aan productie of omzet als gevolg van de staking verkleind zou worden of zou wegvallen dankzij de uitzendkrachten, waardoor het nut van de staking verloren zou gaan.

² Zie artikel 176, § 3, 1° van het Sociaal Strafwetboek: *“Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de gebruiker, zijn aangeselde of zijn lasthebber, die in overtreding met voormelde wet van 24 juli 1987 een uitzendkracht heeft tewerkgesteld buiten de wettelijke toegelaten gevallen of zonder naleving van de procedure voorzien in de wet of in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad”*.

³ <http://www.siod.belgie.be/sancties/>.

La jurisprudence a rendu cette disposition plus concrète, en indiquant notamment que l'interdiction ne vaudrait que par implantation et par catégorie de personnel. Cela veut dire que si une entreprise compte plusieurs implantations, les travailleurs intérimaires pourraient encore travailler dans celles où il n'y a pas de grève en cours.

Ce raisonnement est également appliqué aux différentes sections d'une entreprise. Si la nature du travail diffère d'une section à l'autre et qu'une grève est en cours dans l'une d'elles, les travailleurs intérimaires engagés dans une autre section pourraient en principe poursuivre leur travail.

Toutefois, la plus grande prudence s'impose. Une situation de ce type doit toujours être analysée au cas par cas, notamment en examinant la nature du travail qui est effectué dans les différentes sections de l'entreprise.

Les sanctions sont loin d'être négligeables. Les entreprises de travail intérimaire qui ne respectent pas cette obligation peuvent en effet perdre leur agrément et se voir infliger en outre des sanctions pour non-respect de la convention collective de travail.

L'utilisateur qui, lors d'une grève, maintient un travailleur intérimaire au travail est ainsi réputé avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec ce travailleur et s'expose en outre à une sanction de niveau 2, comme le prévoit le Code pénal social², c'est-à-dire une amende pénale de 300 à 3 000 euros ou une amende administrative de 150 à 1 500 euros³.

La raison d'être de cette interdiction est d'empêcher l'employeur de faire appel à des intérimaires pour briser la grève. En effet, il convient d'éviter que les actions de grève menées par les travailleurs permanents d'un utilisateur soient rendues inopérantes par le recours à des intérimaires qui viendraient remplacer ces travailleurs. Dans un tel cas, la perte de production ou de chiffre d'affaires due à la grève serait absorbée en tout ou en partie grâce aux travailleurs intérimaires, ce qui ôterait toute utilité à cette action.

² Voir l'article 176, § 3, 1°, du Code pénal social: *“Est puni d'une sanction de niveau 2, l'utilisateur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi précitée du 24 juillet 1987 [...] a occupé un intérimaire en dehors des cas où la loi l'autorise ou sans respecter la procédure prévue par la loi ou une convention collective de travail du Conseil national du travail rendue obligatoire par le Roi”*.

³ <http://www.sirs.belgique.be/sanctions/>.

Het gaat echter te ver om dit verbod te handhaven voor alle uitzendkrachten die tewerkgesteld worden tijdens een staking. In de rechtspraak wordt in dit verband erkend dat tegenover het stakingsrecht van de ene werknemer, het recht om te werken van de andere werknemers staat. Het feit dat geen enkele uitzendkracht de mogelijkheid krijgt om te werken ingeval van een staking, vormt volgens ons een onevenredige beperking op hun recht om te werken.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel bepaalt dat uitzendkrachten aan het werk mogen worden gehouden in de onderneming waar ze ten minste 45 dagen werkzaam zijn geweest gedurende een referentieperiode van drie maanden die eindigt op de dag van de staking of, indien de staking werd aangekondigd, op de datum van de stakingsaanzegging.

Artikel 3

Dit artikel geeft stemrecht aan de uitzendkrachten in de onderneming waar ze minstens 45 dagen werkzaam zijn geweest gedurende een referentieperiode van drie maanden die eindigt op de dag van de sociale verkiezingen.

Egbert LACHAERT (Open Vld)

Le maintien de cette interdiction pour tous les intérimaires mis à disposition pendant une grève semble toutefois excessif. Il est admis dans la jurisprudence que le droit de grève d'un travailleur doit être mis en balance avec le droit de travailler des autres travailleurs. Nous estimons que le fait qu'aucun intérimaire n'ait la possibilité de travailler en cas de grève constitue une limitation disproportionnée du droit de travailler des intéressés.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article prévoit que les travailleurs intérimaires peuvent être maintenus au travail au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont été occupés 45 jours au moins pendant une période de référence de trois mois prenant fin à la date du début de la grève ou, si la grève a été annoncée, à la date du préavis de grève.

Article 3

Cet article octroie le droit de vote aux intérimaires au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont travaillé durant au moins 45 jours au cours d'une période de référence de trois mois prenant fin au jour des élections sociales.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 1, § 5 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 26 juni 2013, wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Onverminderd de bepalingen in de algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 5, mag een uitzendkracht aan het werk worden gehouden tijdens een staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet, indien de uitzendkracht tijdens een referentieperiode van drie maanden die eindigt op de datum van aanvang van de staking of lock-out of, in voorkomend geval, de datum van de stakingsaanzegging, ten minste 45 dagen werkzaam is geweest in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten.”.

Art. 3

In artikel 16 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, wordt voor het tweede lid, dat het derde lid zal vormen, een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

“Aan de verkiezingen van de personeelsafgevaardigden in de raad of het comité bij de gebruiker nemen eveneens deel alle uitzendkrachten die op de dag van de sociale verkiezingen worden tewerkgesteld bij de gebruiker en die tijdens een referentieperiode van drie maanden die eindigt op de datum van de verkiezingen ten minste 45 dagen werkzaam zijn geweest in de juridische entiteit of in de technische bedrijfseenheid gevormd door meerdere juridische entiteiten.”.

24 mei 2017

Egbert LACHAERT (Open Vld)

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 1^{er}, § 5, 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 26 juin 2013, il est inséré un paragraphe 5/1, rédigé comme suit:

“§ 5/1. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail rendue obligatoire visée au § 5, le travailleur intérimaire peut être maintenu au travail durant une grève ou un lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III, si, pendant une période de référence de trois mois prenant fin à la date du début de la grève ou du lock-out ou, le cas échéant, à la date du préavis de grève, il a été occupé 45 jours au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation formée par plusieurs entités juridiques.”.

Art. 3

Dans l'article 16 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, avant l'alinéa 2, qui deviendra l'alinéa 3, il est inséré un nouvel alinéa 2, rédigé comme suit:

“Participent également à l'élection des délégués du personnel au conseil ou au comité chez l'utilisateur, tous les travailleurs intérimaires qui, le jour des élections sociales, sont occupés chez l'utilisateur et qui, pendant une période de référence de trois mois prenant fin à la date des élections, ont été occupés 45 jours au moins dans l'entité juridique ou dans l'unité technique d'exploitation formée par plusieurs entités juridiques.”.

24 mai 2017