

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 februari 2002

WETSONTWERP

**betreffende het non-discriminatiebeginsel
ten voordele van werknemers met een
arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp	9
4. Advies van de Raad van State	11
5. Wetsontwerp	14

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 février 2002

PROJET DE LOI

**sur le principe de non-discrimination
en faveur des travailleurs avec un contrat
de travail à durée déterminée**

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet	9
4. Avis du Conseil d'Etat	11
5. Projet de loi	14

De Regering heeft dit wetsontwerp op 22 februari 2002 ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 1 maart 2002 door de Kamer ontvangen.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 22 février 2002.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 1^{er} mars 2002.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SPA	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)
PLEN :	Plenum (witte kaft)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Réunion de commission (couverture beige)

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

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp wil de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omzetten, daar waar de bestaande Belgische regelgeving nog niet conform is met de inhoud van de derde overeenkomst die door de Europese sociale partners werd gesloten.

De door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wil de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel toe te passen en door een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.

Deze laatste doelstelling is reeds sinds lang terug te vinden in onze regelgeving, zodat dit wetsontwerp zich in hoofdzaak kan beperken tot het invoeren van het non-discriminatiebeginsel in onze Belgische wetgeving.

RÉSUMÉ

Le présent projet de loi vise à transposer la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée là où la réglementation belge existante n'est pas encore conforme avec le contenu du troisième accord qui a été conclu par les partenaires sociaux européens.

L'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée veut améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et en établissant un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Ce dernier objectif se retrouve déjà depuis longtemps dans notre réglementation, de sorte que le présent projet de loi peut se limiter en substance à l'introduction du principe de non-discrimination dans notre législation belge.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het wetsontwerp dat ik de eer heb u ter goedkeuring voor te leggen beoogt de omzetting in Belgisch recht van de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Deze raamovereenkomst wil de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd verbeteren door:

- de toepassing van het non-discriminatiebeginsel toe te passen;
- en door een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.

Deze laatste doelstelling is reeds sinds lang terug te vinden in onze regelgeving, zodat dit wetsontwerp zich in hoofdzaak kan beperken tot het invoeren van het non-discriminatiebeginsel in onze Belgische wetgeving.

In de raamovereenkomst wordt het non-discriminatiebeginsel als volgt omschreven:

«Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Wanneer zulks passend is, wordt het «*pro rata temporis*»-beginsel toegepast.».

De formulering van clausule 4 is *mutatis mutandis* identiek aan de formulering van clausule 4 uit de raamovereenkomst van richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

Net zoals bij de deeltijdarbeid is volgens de raamovereenkomst ook hier een verschil in behandeling toegelaten voor zover deze gebaseerd is op objectieve redenen.

Net zoals bij de deeltijdarbeid geeft de raamovereenkomst geen definitie van het begrip objectieve redenen, zodat men zich ook hier kan beroepen op de wezenlijke bestanddelen van dit begrip, zoals die wer-

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi que je vous sou mets pour approbation vise la transposition en droit belge de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Cet accord-cadre vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée :

- en assurant le respect du principe de non-discrimination;
- en établissant un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Ce dernier objectif se retrouve déjà depuis longtemps dans notre réglementation, de sorte que le présent projet de loi peut se limiter en substance à l'introduction du principe de non-discrimination dans notre législation belge.

Dans l'accord-cadre, le principe de non-discrimination est défini comme suit:

«Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Lorsque c'est approprié, le principe du «*pro rata temporis*» s'applique.».

La formulation de la clause 4 est *mutatis mutandis* identique à la formulation de la clause 4 de l'accord-cadre de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Tout comme pour le temps partiel, une différence de traitement est ici aussi autorisée par la directive pour autant qu'elle soit basée sur des raisons objectives.

Tout comme pour le temps partiel, l'accord-cadre ne donne aucune définition de la notion de raisons objectives, de sorte qu'on peut ici aussi se référer aux constituants essentiels de cette notion, tels ceux qui

den uiteengezet in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen met betrekking tot de richtlijn 76/207 van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het is dan ook niet overbodig om ook in dit ontwerp melding te maken van uitspraken van het Hof van Justitie, die *mutatis mutandis* ook inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wellicht kunnen worden toegepast.

Zo heeft het Hof van Justitie erop gewezen dat de controle op het bestaan van objectieve rechtvaardigingsgronden moet gebeuren aan de hand van het principe van de evenredigheid. Volgens het Hof is een verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd in zoverre blijkt dat de regeling die zij invoert beantwoordt aan een wettige doelstelling van sociaal beleid, dat die doelstelling niets van doen heeft met discriminatie op grond van geslacht en dat de daartoe gekozen middelen geschikt en noodzakelijk zijn ter verwezenlijking van dat doel (bestaan er geen andere, minder discriminerende maatregelen om hetzelfde doel te bereiken?). In die zin : H.v.J. 13 mei 1986 (Bilka), C-170/84, *Jur. H.v.J.* 1986, I, 1607; H.v.J. 13 juli 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, *Jur. H.v.J.* 1989, I, 2743; H.v.J. 13 december 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, *Jur. H.v.J.* 1989, I, 4311; H.v.J. 27 juni 1990 (Kowalska), C-33/89, *Jur. H.v.J.* 1990, I, 2591; H.v.J. 7 februari 1991 (Nimz), C-184/89, *Jur. H.v.J.* 1991, I, 297; H.v.J. 4 juni 1992 (Bötel), C-360/90, *Jur. H.v.J.* 1992, I, 3589; H.v.J. 15 december 1994 (Helmig), C-399/92, *Jur. H.v.J.* 1994, I, 5727; H.v.J. 14 december 1995 (Nolte), C-317/93, *Jur. H.v.J.* 1995, I, 4625; H.v.J. 2 oktober 1997 (Gerster), C-1/95, *Jur. H.v.J.* 1997, I, 5253; H.v.J. 17 juni 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, *Jur. H.v.J.* 1998, I, 3739; H.v.J. 9 februari 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, *Jur. H.v.J.* 1999, I, 623; H.v.J. 9 september 1999 (Krüger), C-281/97, *Jur. H.v.J.* 1999, I, 5127.

Mutatis mutandis zouden dezelfde principes hier kunnen worden toegepast.

In het raam van de omzetting van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werd op 18 november 1999 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht.

In zijn advies nr. 32.061/1 van 6 december 2001 heeft de Raad van State opgemerkt of het niet wenselijk was om in een eigen regeling te voorzien en in voorkomend

ont été développés dans la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes par rapport à la directive 76/207 du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Il n'est donc pas inutile d'aussi faire référence dans le cadre de ce projet aux décisions de la Cour de Justice qui, *mutatis mutandis*, pourraient également se voir appliquées en ce qui concerne le travail à durée déterminée.

Ainsi, la Cour de Justice a indiqué que la vérification de l'existence de justifications objectives devait se faire en tenant compte du principe de proportionnalité. Pour elle, une différence de traitement est objectivement justifiée s'il apparaît que la règle qui la prévoit répond à un objectif légitime de sa politique sociale, que cet objectif est étranger à toute discrimination fondée sur le sexe, que les moyens mis en œuvre sont aptes et nécessaires à la réalisation de cet objectif (n'existe-t-il pas d'autres moyens n'opérant pas de différenciation pour réaliser le même objectif?). Dans ce sens : C.J.C.E., 13 mai 1986 (Bilka), C-170/84, *Recueil C.J.C.E.*, 1986, I, 1607; C.J.C.E., 13 juillet 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, *Recueil C.J.C.E.*, 1989, I, 2743; C.J.C.E., 13 décembre 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, *Recueil C.J.C.E.*, 1989, I, 4311; C.J.C.E., 27 juin 1990 (Kowalska), C-33/89, *Recueil C.J.C.E.*, 1990, I, 2591; C.J.C.E., 7 février 1991 (Nimz), C-184/89, *Recueil C.J.C.E.*, 1991, I, 297; C.J.C.E., 4 juin 1992 (Bötel), C-360/90, *Recueil C.J.C.E.*, 1992, I, 3589; C.J.C.E., 15 décembre 1994 (Helmig), C-399/92, *Recueil C.J.C.E.*, 1994, I, 5727; C.J.C.E., 14 décembre 1995 (Nolte), C-317/93, *Recueil C.J.C.E.*, 1995, I, 4625; C.J.C.E., 2 octobre 1997 (Gerster), C-1/95, *Recueil C.J.C.E.*, 1997, I, 5253; C.J.C.E., 17 juin 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, *Recueil C.J.C.E.*, 1998, I, 3739; C.J.C.E., 9 février 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, *Recueil C.J.C.E.*, 1999, I, 623; C.J.C.E., 9 septembre 1999 (Krüger), C-281/97, *Recueil C.J.C.E.*, 1999, I, 5127.

Mutatis mutandis, ces mêmes principes pourraient s'appliquer ici.

Dans le cadre de la transposition de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE, et CEEP sur le travail à durée déterminée, l'avis du Conseil National du Travail a été sollicité le 18 novembre 1999.

Dans son avis n° 32.061/1 du 6 décembre 2001, le Conseil d'État a observé s'il ne serait pas souhaitable de prévoir un régime propre et, le cas échéant, de don-

geval aan de arbeidsrechtbanken een specifieke bevoegdheid te geven naar analogie met de regeling uitgewerkt met het oog op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

In tegenstelling met deze laatste materie, heeft dit wetsontwerp enkel betrekking op de arbeidsvoorwaarden van werknemers, die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden tewerkgesteld en gaat het dus om werknemers waarvoor de arbeidsrechtbanken reeds bevoegd zijn. Net zoals bij de deeltijdarbeid wordt hier niet ingegaan op het voorstel.

BESPREKING VAN DE ARTIKELLEN

Artikel 2 geeft een aantal definities.

Vooreerst wordt het begrip werknemer gedefinieerd. Elke persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon wordt door de nieuwe regelgeving bedoeld. Er wordt hier dus niet alleen verwezen naar de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten maar ook naar elke andere wetgeving die de arbeidsovereenkomst tot voorwerp heeft.

Artikel 2, 2° definieert de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. De raamovereenkomst assimileert een aantal andere arbeidsovereenkomsten met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Clausule 3.1. van de raamovereenkomst omschrijft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als «iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis».

Artikel 2, 3° geeft een definitie van de persoon met wie de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd moet vergeleken worden. Ook dit artikel herneemt de omschrijving die in clausule 3.2. van de raamovereenkomst terug te vinden is.

Tot slot omschrijft artikel 2, 4° de werkgevers als de natuurlijke of rechtspersonen die werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd tewerkstellen.

ner une compétence particulière aux tribunaux du travail par analogie avec le système développé en vue de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Par opposition à cette dernière matière, le présent projet de loi porte seulement sur les conditions de travail des travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée et concerne donc des travailleurs à l'égard desquels les tribunaux du travail sont déjà compétents. Exactement comme pour le travail à temps partiel, il n'est pas ici non plus donné suite à sa proposition.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 2 donne un certain nombre de définitions.

En premier lieu est définie la notion de travailleur. Toute personne qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit un travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne est visée par la nouvelle réglementation. Cela ne renvoie pas uniquement à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais aussi à toutes les autres législations qui ont pour objet le contrat de travail.

L'article 2, 2° définit le contrat de travail à durée déterminée. L'accord-cadre assimile un certain nombre d'autres contrats de travail au contrat de travail à durée déterminée. La clause 3.1 de l'accord-cadre définit le travailleur avec un contrat de travail à durée déterminée comme « une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé ».

L'article 2, 3° donne une définition de la personne avec laquelle le travailleur avec un contrat de travail à durée déterminée doit être comparé. Cet article reprend aussi la définition qui figure dans la clause 3.2. de l'accord-cadre.

Pour terminer, l'article 2, 4° définit les employeurs comme les personnes physiques ou morales qui concluent avec des travailleurs un contrat de travail à durée déterminée.

Artikel 3 van het ontwerp bepaalt het toepassingsgebied en stelt dat de nieuwe wet van toepassing zal zijn op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (zoals omschreven door deze wet) en op hun werkgevers.

In de preambule van de raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, werd gesteld dat «de overeenkomst van toepassing is op werknemers met arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd met uitzondering van degenen die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener worden gesteld. De partijen bij deze overeenkomst zijn voornemens de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeid te bestuderen.».

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt dan ook uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze wet, zoniet valt de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eveneens onder de toepassing van de nieuwe wet en zouden een aantal mogelijkheden eigen aan de specificiteit van de sector niet meer van toepassing zijn.

De Belgische sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, hebben in hun advies nr. 1.342 van 15 maart 2001 geadviseerd om eveneens de arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma uit te sluiten. Deze uitsluiting werd opgenomen in het derde lid van artikel 3.

Artikel 4 bepaalt dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, voor wat hun arbeidsvoorwaarden betreft, op grond van het feit dat zij voor een bepaalde tijd werken, niet minder gunstig mogen behandeld worden dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Dit artikel heeft een algemene draagwijdte. Elk juridisch instrument, dat arbeidsvoorwaarden wil regelen, moet rekening houden met voornoemd principe.

Overeenkomstig clause 6 van de raamovereenkomst bepaalt artikel 5 van deze wet dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in kennis moeten worden gesteld van vacatures in de onderneming of vestiging teneinde hun dezelfde kans op een vaste betrekking te garanderen als andere werknemers.

L'article 3 du projet détermine le champ d'application et dispose que la nouvelle loi sera d'application aux travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée (comme définis par cette loi) et leurs employeurs.

Dans le préambule de l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, il est stipulé que « le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée, à l'exception de ceux qui sont mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une agence de travail intérimaire. Il est dans l'intention des parties de considérer la nécessité d'un accord similaire relatif au travail intérimaire. ».

Le contrat de travail intérimaire est donc exclu du champ d'application de la présente loi, sinon le contrat de travail intérimaire tomberait également sous l'application de la nouvelle loi et un certain nombre de possibilités propres à la spécificité du secteur ne seraient plus applicables.

Les partenaires sociaux belges, représentés au Conseil National du Travail, ont conseillé dans leur avis n° 1.342 du 15 mars 2001 d'exclure également les contrats de travail qui sont conclus dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion ou de reconversion professionnelle organisé par ou avec le soutien des pouvoirs publics. Cette exclusion est reprise dans l'alinéa 3 de l'article 3.

L'article 4 fixe que les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, pour ce qui concerne leurs conditions d'emploi, ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Cet article a une portée générale. Tout instrument juridique qui veut régler des conditions d'emploi doit tenir compte du principe précité.

Conformément à la clause 6 de l'accord-cadre, l'article 5 de cette loi stipule que les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée doivent être informés des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir un poste permanent.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De minister van Werkgelegenheid,

Laurette ONKELINX

Tel est, le projet que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

La ministre de l'Emploi,

Laurette ONKELINX

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

Voorontwerp van wet betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet. Zij heeft tot doel de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om te zetten.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° werknemer: de persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon;

2° arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd: een arbeidsovereenkomst gesloten met een werknemer als bedoeld in 1°, waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip of het voltooiën van een duidelijk omschreven werk;

3° vergelijkbare werknemer in vaste dienst: een werknemer, bedoeld in 1°, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent; indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van een vergelijkbare werknemer in vaste dienst in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid van dergelijke werknemer in de onderneming, in dezelfde bedrijfstak.

4° werkgevers: de natuurlijke personen of rechtspersonen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen.

Art. 3

§1. Deze wet is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en op hun werkgevers.

§2. De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État**

Avant-projet de loi sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée

Article 1^{er}

La présente loi régit une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Elle a pour objet de transposer la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° travailleur: la personne qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit un travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne;

2° contrat de travail à durée déterminée: un contrat de travail conclu avec un travailleur tel que visé au 1°, dont la fin est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise ou l'achèvement d'un travail nettement défini;

3° travailleur à durée indéterminée comparable: un travailleur, visé au 1°, avec un contrat de travail à durée indéterminée dans le même établissement, qui exécute un travail identique ou exerce une fonction similaire; lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison doit être menée sur base d'un travailleur à durée indéterminée dans la même entreprise ou, en l'absence d'un tel travailleur dans l'entreprise, dans le même secteur.

4° employeurs: les personnes de fait ou de droit qui occupent des travailleurs visés au 2°.

Art. 3

§1^{er}. Cette loi est applicable aux travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée et à leurs employeurs.

§2. Les dispositions de cette loi ne sont pas applicables au contrat de travail intérimaire, tel que réglé par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

§3. Arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze wet.

Art. 4

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

De vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn.

Art. 5

De werkgever stelt zijn werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in kennis van vacatures in de onderneming of vestiging teneinde hun dezelfde kans op een vaste betrekking te garanderen als andere werknemers.

Deze informatie mag worden verstrekt door middel van een algemene bekendmaking op een geschikte plaats in de onderneming of vestiging.

§ 3. Les contrats de travail qui sont conclus dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles organisé ou soutenu par les pouvoirs publics sont exclus du champ d'application de la présente loi.

Art. 4

Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée du travail.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières d'emploi, a lieu pour les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée sur la base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives.

Art. 5

L'employeur informe ses travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir un poste vacant.

Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 32.061/1

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 26 juli 2001 door de Minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet «betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd», heeft op 6 december 2001 het volgende advies gegeven :

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet beoogt de omzetting in het Belgische recht van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Die raamovereenkomst, gesloten op 18 maart 1999, heeft als doel de kwaliteit van de arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het niet-discriminatiebeginsel te verzekeren en om een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.

Het ontwerp heeft voornamelijk betrekking op het beginsel van de gelijke behandeling en de niet-discriminatie van de werknemers die zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarnaast beoogt het ontwerp ook een verplichting in hoofde van de werkgevers in te voeren om de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te informeren over vacatures in de onderneming of in een vestiging ervan teneinde die werknemers «dezelfde kans op een vaste betrekking te garanderen als andere werknemers».

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. Het ontwerp neemt op een aantal plaatsen haast letterlijk bepalingen over uit de raamovereenkomst van 18 maart 1999 waaraan in richtlijn 1999/70/EG wordt gerefereerd. De Raad van State, afdeling wetgeving, zal zich derhalve onthouden van het geven van tekstkritiek bij deze bepalingen.

2. Het ontwerp is beperkt tot het omschrijven van het beginsel van de niet-discriminatie van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, maar bevat geen nadere regels betreffende de afdwingbaarheid van dat recht of betreffende de klachten of geschillen met betrekking tot de toepassing van dat recht. De stellers van het ontwerp dienen na te gaan of het geen aanbeveling verdient om, naar analogie van de wet van 7 mei 1999 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in een eigen regeling daaromtrent te voorzien en in voorkomend geval aan de arbeidsrechtbanken een specifieke bevoegdheid terzake te verlenen. In dat laatste geval wordt wel een aangelegenheid als bedoeld bij artikel 77 van de Grondwet geregeld, zodat bepalingen met die strekking conform de bestaande parlementaire praktijk terzake in een afzonderlijk ontwerp zullen dienen te worden ondergebracht.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 32.061/1

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 26 juillet 2001, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi «sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée», a donné le 6 décembre 2001 l'avis suivant :

PORTEE DE L'AVANT-PROJET

L'avant-projet de loi soumis pour avis vise à transposer en droit belge la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. Cet accord-cadre, conclu le 18 mars 1999, a pour objet d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et d'établir un cadre destiné à prévenir les abus résultant de la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Le projet porte principalement sur le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination des travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée. En outre, le projet tend également à imposer aux employeurs l'obligation d'informer les travailleurs liés par un contrat de travail à durée déterminée sur les emplois vacants dans l'entreprise ou dans l'un de ses établissements pour assurer à ces travailleurs «la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir un poste permanent».

OBSERVATIONS GENERALES

1. En plusieurs endroits, le projet reproduit quasi littéralement des dispositions de l'accord-cadre du 18 mars 1999 auquel se réfère la directive 1999/70/CE. Le Conseil d'État, section de législation, s'abstiendra dès lors de critiquer le texte de ces dispositions.

2. Le projet se limite à définir le principe de non-discrimination des travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée, mais ne fixe pas de modalités concernant la force contraignante de ce droit ou concernant les plaintes ou litiges relatifs à l'application de ce droit. Les auteurs du projet doivent vérifier s'il n'est pas recommandé, par analogie avec la loi du 7 mai 1999 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, de prévoir un régime propre à ce sujet et, le cas échéant, d'attribuer une compétence spécifique en la matière aux tribunaux du travail. Dans ce dernier cas, ce serait cependant une matière visée à l'article 77 de la Constitution qui serait réglée, de sorte que pareilles dispositions devraient figurer dans un projet distinct, conformément aux usages parlementaires existants.

ONDERZOEK VAN DE TEKSTOpschrift

Aan het ontwerp dient de indieningsformule te worden toegevoegd en aan de tekst zelf ervan dient de vermelding «wets-ontwerp» vooraf te gaan.

Artikel 2

1. Men redigere in de Nederlandse tekst de inleidende zin van artikel 2 als volgt :

«Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :».

2. In de in artikel 2, 2°, opgenomen definitie wordt, in tegenstelling tot wat het geval is in clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst van 18 maart 1999, geen gewag gemaakt van een arbeidsovereenkomst die wordt beëindigd door het plaatsvinden van een bepaalde gebeurtenis.

Ook de in artikel 2, 3°, opgenomen definitie van «vergelijkbare werknemer in vaste dienst» stemt niet geheel overeen met de definitie die van dat begrip wordt gegeven in clause 3, punt 2, van die raamovereenkomst. Zo wordt in het ontwerp niet bepaald dat moet worden rekening gehouden met de kwalificaties of bekwaamheden bij het beoordelen van de vergelijkbaarheid, en verschilt ook de vergelijkingsbasis in het geval dat er geen vergelijkbare werknemer is in dezelfde vestiging.

Het is raadzaam de in het ontwerp voorkomende definities af te stemmen op de definities die in de raamovereenkomst van 18 maart 1999 worden gegeven.

3. In de Franse tekst van artikel 2, 4°, schrijve men «personnes physiques ou morales» in plaats van «personnes de fait ou de droit».

Artikel 3

De in artikel 3, § 2 en 3 ⁽¹⁾, opgenomen uitzonderingen kunnen, gelet op het in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet opgenomen beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie, slechts behouden blijven voorzover daar een redelijke verantwoording voor bestaat. In dit verband moet worden opgemerkt dat het gegeven dat de raamovereenkomst van 18 maart 1999 het maken van zulke uitzonderingen toestaat, niet volstaat om deze ook toelaatbaar te maken ten aanzien van de zo-even vermelde grondwetsartikelen.

⁽¹⁾ Beter artikel 3, tweede en derde lid. Een indeling in paragrafen is immers niet raadzaam wanneer elke paragraaf slechts uit één lid bestaat en die indeling niet kan bijdragen tot een meer duidelijke voorstelling van het ingedeelde artikel.

EXAMEN DU TEXTEIntitulé

Il y a lieu d'ajouter au projet la formule de présentation et de faire précéder le texte même de la mention «projet de loi».

Article 2

1. Dans le texte néerlandais, on rédigera la phrase introductive de l'article 2 comme suit :

«Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :».

2. Contrairement à la clause 3, point 1, de l'accord-cadre du 18 mars 1999, la définition figurant à l'article 2, 2°, ne fait pas mention d'un contrat de travail qui prend fin par la survenance d'un événement déterminé.

De même, la définition mentionnée à l'article 2, 3°, du «travailleur à durée indéterminée comparable» ne correspond pas tout à fait à la définition que la clause 3, point 2, de cet accord-cadre donne à cette notion. Ainsi, le projet ne précise pas qu'il faut tenir compte des qualifications ou compétences lors de l'appréciation de la comparabilité, et la base de comparaison diffère également lorsqu'il n'y a pas de travailleur comparable dans le même établissement.

Il est conseillé d'aligner les définitions figurant dans le projet sur celles de l'accord-cadre du 18 mars 1999.

3. Dans le texte français de l'article 2, 4°, on écrira «personnes physiques ou morales» au lieu de «personnes de fait ou de droit».

Article 3

Vu le principe d'égalité et de non-discrimination énoncé aux articles 10 et 11 de la Constitution, les exceptions mentionnées à l'article 3, § 2 et 3 ⁽¹⁾, ne peuvent être maintenues que dans la mesure où elles se justifient raisonnablement. A cet égard, il faut observer qu'il ne suffit pas que l'accord-cadre du 18 mars 1999 autorise la formulation de ces exceptions pour qu'elles deviennent également admissibles au regard des articles constitutionnels précités.

⁽¹⁾ Mieux : article 3, alinéas 2 et 3. En effet, une subdivision en paragraphes n'est pas recommandée lorsque chaque paragraphe ne comporte qu'un seul alinéa et que cette subdivision ne peut pas améliorer la lisibilité de l'article ainsi divisé.

Indien een in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet afdoende verantwoording voor het maken van de bedoelde uitzonderingen kan worden gegeven, verdient het aanbeveling om deze op een omstandige wijze in de memorie van toelichting weer te geven ⁽²⁾.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. Van Damme,	kamervoorzitter,
J. Baert, J. Smets,	staatsraden,
G. Schrans, A. Spruyt,	assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevrouw

A. Beckers,	griffier,
-------------	-----------

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. J. Smets. Het verslag werd uitgebracht door de H. P. Depuydt, eerste auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld door de H. E. Vanherck, referendaris.

<i>De griffier,</i>	<i>De voorzitter,</i>
A. BECKERS	M. VAN DAMME

⁽²⁾ Zo verdient het aanbeveling aan te geven in welk opzicht de in de memorie van toelichting ingeroepen specificiteit van de uitzendarbeid het maken van een uitzondering voor die sector verantwoordt. Ook de redenen van uitsluiting van werknemers die zijn tewerkgesteld in bepaalde overheidsprogramma's worden best meer geëxpliciteerd dan door zonder meer te verwijzen naar een advies van de sociale partners.

Si une justification pertinente au regard des articles 10 et 11 de la Constitution peut être avancée pour les exceptions visées, il est recommandé de la développer dans l'exposé des motifs ⁽²⁾

La chambre était composée de

Messieurs

M. Van Damme,	président de chambre,
J. Baert, J. Smets,	conseillers d'État,
G. Schrans, A. Spruyt,	assesseurs de la section de législation,

Madame

A. Beckers,	greffier.
-------------	-----------

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. Smets. Le rapport a été présenté par M. P. Depuydt, premier auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée par M. E. Vanherck, référendaire.

<i>Le greffier,</i>	<i>Le président,</i>
A. BECKERS	M. VAN DAMME

⁽²⁾ Il est ainsi recommandé d'indiquer en quoi la spécificité du travail intérimaire - invoquée dans l'exposé des motifs - justifie qu'une exception soit faite pour ce secteur. En outre, il serait préférable d'expliquer les motifs de l'exclusion des travailleurs occupés dans le cadre de certains programmes des pouvoirs publics plutôt que de faire simplement référence à un avis des partenaires sociaux.

WETSONTWERP

ALBERT, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Onze Minister van Werkgelegenheid is gelast 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.

Zij heeft tot doel de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om te zetten.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werknemer: de persoon die, krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon;

2° arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd: een arbeidsovereenkomst gesloten met een werknemer als bedoeld in 1°, waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip of het voltooien van een duidelijk omschreven werk;

3° vergelijkbare werknemer in vaste dienst: een werknemer, bedoeld in 1°, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent; indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, wordt de vergelijking gemaakt op basis van een vergelijkbare werknemer in vaste dienst in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid van dergelijke werknemer in de onderneming, in dezelfde bedrijfstak.

PROJET DE LOI

ALBERT, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir,

SALUT.

Notre Ministre de l'Emploi est chargé 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 régit une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Elle a pour objet de transposer la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° travailleur: la personne qui, en vertu d'un contrat de travail, fournit un travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne;

2° contrat de travail à durée déterminée : un contrat de travail conclu avec un travailleur tel que visé au 1°, dont la fin est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise ou l'achèvement d'un travail nettement défini;

3° travailleur à durée indéterminée comparable: un travailleur, visé au 1°, avec un contrat de travail à durée indéterminée dans le même établissement, qui exécute un travail identique ou exerce une fonction similaire; lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison doit être menée sur base d'un travailleur à durée indéterminée dans la même entreprise ou, en l'absence d'un tel travailleur dans l'entreprise, dans le même secteur.

4° werkgevers: de natuurlijke personen of rechtspersonen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen.

Art. 3

Deze wet is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en op hun werkgevers.

De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van deze wet.

Art. 4

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

De vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn.

Art. 5

De werkgever stelt zijn werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd in kennis van vacatures in de onderneming of vestiging teneinde hun dezelfde kans op een vaste betrekking te garanderen als andere werknemers.

4° employeurs: les personnes physiques ou morales qui occupent des travailleurs visés au 2°.

Art. 3

Cette loi est applicable aux travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée et à leurs employeurs.

Les dispositions de cette loi ne sont pas applicables au contrat de travail intérimaire, tel que réglé par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Les contrats de travail qui sont conclus dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles organisé ou soutenu par les pouvoirs publics sont exclus du champ d'application de la présente loi.

Art. 4

Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

Lorsque c'est approprié, leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée du travail.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières d'emploi, a lieu pour les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée sur la base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives.

Art. 5

L'employeur informe ses travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir un poste vacant.

Deze informatie mag worden verstrekt door middel van een algemene bekendmaking op een geschikte plaats in de onderneming of vestiging.

Gegeven te Brussel, 21 februari 2002

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

De minister van Werkgelegenheid,

Laurette ONKELINX

Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

Donné à Bruxelles, le 21 février 2002

ALBERT

PAR LE ROI :

La ministre de l'Emploi,

Laurette ONKELINX