

Chambre des Représentants

SESSION 1975-1976

11 MARS 1976

PROJET DE LOI

portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

PROPOSITION DE LOI

relative à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL (1)

PAR M. LENSSSENS.

(1) Composition de la Commission :

Président : M. Namèche.

A. — Membres : MM. Tijl Declercq, Deneir, Lenssens, Magnée, Marc Olivier, Rutten, Schyns, M^{lle} Steyaert. — MM. De Wulf, Glinne, Namèche, Nyffels, M^{me} Pétry épouse Scheys, MM. Tibbaut, Van Daele. — MM. Buchmann, Cantillon, Evers, Flamant. — MM. Helguers, Talbot. — M^{me} Maes épouse Van der Eecken, M. Raskin.

B. — Suppléants : M. Henckens, M^{me} Ryckmans-Corin, MM. Smets, Wijnen. — M^{me} Adriaensens épouse Huybrechts, MM. Dejardin, Ghysbrecht, Onkelinx. — MM. Sprockeels, Verberckmoes. — M. Verhasselt. — M. Baert.

Voir :

627 (1974-1975) :

- N° 1 : Projet de loi.
- Nos 2 à 10 : Amendements.

55 (S. E. 1974) :

- N° 1 : Proposition de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1975-1976

11 MAART 1976

WETSONTWERP

houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

WETSVOORSTEL

betreffende het beschikbaar stellen van werknemers en het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE ARBEID EN DE TEWERKSTELLING (1)

UITGEBRACHT DOOR DE HEER LENSSSENS.

(1) Samenstelling van de Commissie :

Voorzitter : de heer Namèche.

A. — Leden : de heren Tijl Declercq, Deneir, Lenssens, Magnée, Marc Olivier, Rutten, Schyns, Mej. Steyaert. — de heren De Wulf, Glinne, Namèche, Nyffels, Mevr. Pétry echtg. Scheys, de heren Tibbaut, Van Daele. — de heren Buchmann, Cantillon, Evers, Flamant. — de heren Helguers, Talbot. — Mevr. Maes echtg. Van der Eecken, de heer Raskin.

B. — Plaatsvervangers : de heer Henckens, Mevr. Ryckmans-Corin, de heren Smets, Wijnen. — Mevr. Adriaensens echtg. Huybrechts, de heren Dejardin, Ghysbrecht, Onkelinx. — de heren Sprockeels, Verberckmoes. — de heer Verhasselt. — de heer Baert.

Zie :

627 (1974-1975) :

- N° 1 : Wetsontwerp.
- N°s 2 tot 10 : Amendementen.

55 (B. Z. 1974) :

- N° 1 : Wetsvoorstel.

MESDAMES, MESSIEURS,

I. EXPOSE INTRODUCTIF DU RAPPORTEUR.

1. Historique.

Le présent projet de loi a pour objet de conférer un statut adéquat au travail temporaire, en général, et au travail intérimaire, en particulier.

Dans notre pays, avant et juste après la dernière guerre, le travail intérimaire a constitué l'exception. Il est apparu seulement vers les années cinquante et s'est développé surtout entre les années 1955 et 1960.

Le fonctionnement des premières entreprises de travail intérimaire a surtout été calqué sur les méthodes en vigueur aux Etats-Unis.

C'est ainsi qu'au début les travailleurs intérimaires ont été considérés comme travailleurs indépendants et les entreprises de travail intérimaire concurent leur organisation de telle sorte qu'il n'existait aucun lien de subordination.

Cette attitude n'a plus été tenable lorsque les entreprises de travail intérimaire étendirent leurs activités au travail manuel.

En ce qui concerne les travailleurs manuels, l'existence d'un lien de subordination entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire a été admise en raison des délais de préavis plus courts, prévus pour les ouvriers dans le cadre de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, du degré plus important de « syndicalisation » et de la difficulté de trouver dans le milieu de travail des personnes acceptant d'effectuer des prestations sans pouvoir bénéficier de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Aussi étonnant que ce soit, les entreprises de travail intérimaire ont pu poursuivre leurs activités pendant des années sans réactions notables, à l'exception d'une campagne de plusieurs mois menée par une organisation syndicale d'employés au cours des années 1963-1965.

Cette campagne portait essentiellement sur un point précis : par suite de la non-application de la sécurité sociale, cette main-d'œuvre coûtait moins cher que les employés traditionnels. Ceci constitue de la concurrence déloyale et comporte un danger pour ces derniers.

* * *

La jurisprudence s'était dans l'intervalle déjà occupée de leurs problèmes.

Quelques jugements ont admis qu'il n'y a pas de lien de subordination entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire ou l'utilisateur jusqu'au moment où la Cour de cassation, à la suite d'une affaire relative à des accidents de travail, décida, dans son arrêt du 7 janvier 1965, qu'il y avait un lien de subordination qui constituait un élément de fait essentiel d'un contrat de travail.

* * *

Ensuite est intervenu un fait nouveau. Pour la première fois, le législateur s'est occupé de ce problème.

Le 13 juin 1963, le Gouvernement a déposé aux Chambres un projet (Session 1962-1963 — N° 591/1) concernant l'application de la législation sur la sécurité sociale des travailleurs à certaines catégories de personnes.

Le 24 novembre 1964, le Gouvernement a déposé un amendement (Doc. Chambre 591/4) prévoyant que sont assujettis à la sécurité sociale :

DAMES EN HEREN,

I. INLEIDING VAN DE VERSLAGGEVER.

1. Retroakten.

Dit wetsontwerp strekt ertoe aan de tijdelijke arbeid in het algemeen en de uitzendarbeid in het bijzonder een passend statuut te geven. Uitzendarbeid was tot en na de tweede wereldoorlog in ons land de grote uitzondering. Het is pas rond de jaren vijftig dat uitzendarbeid voor goed opkomt, om tussen 1955 en 1960 tot een ontwikkeling te komen.

De eerste uitzendkantoren stemden zich vooral af op de methodes die in de Verenigde Staten in zwang waren.

Zo werden in de aanvangsperiode de uitzendkrachten beschouwd als zelfstandigen, en zetten de uitzendkantoren op zo'n wijze hun organisatie op, dat er geen band van ondergeschiktheid zou ontstaan.

Deze houding was niet houdbaar toen de uitzendkantoren hun activiteit uitbreiden tot de handarbeid.

Wat de handarbeiders betreft werd het bestaan van de band van ondergeschiktheid tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht aanvaard omwille van kortere opzegtermijnen voor werklieden in het kader van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, de grotere syndikalisatiegraad, en de moeilijkheid om gegadigden in het werkmilieu te vinden om prestaties te verrichten zonder van de maatschappelijke zekerheid der werknemer te kunnen genieten.

Hoe eigenaardig ook, jarenlang konden de uitzendkantoren zonder noemenswaardige reactie hun gang gaan, met uitzondering van een maandenlange campagne, vanwege een syndikale bediendenorganisatie in de jaren 1963-1965.

Deze campagne komt hoofdzakelijk terug op één punt : door het niet toepassen van de maatschappelijke zekerheid zijn deze arbeidskrachten goedkoper dan de traditionele bedienden. Dit is een oneerlijke mededinging en houdt een gevaar voor deze laatsten in.

* * *

De rechtspraak had zich intussen reeds met hun problemen bezig gehouden.

Enkele vonnissen aanvaardden dat er geen band van ondergeschiktheid bestaat tussen de uitzendkracht en het uitzendkantoor of de gebruiker, tot het Hof van Cassatie naar aanleiding van een geding betreffende arbeidsongevallen in zijn arrest van 7 januari 1965 besluit tot het bestaan van een band van ondergeschiktheid, wezenlijk en essentieel element van een arbeidsovereenkomst.

* * *

Een nieuw feit doet zich voor. De wetgever laat zich voor het eerst met het probleem in.

Op 13 juni 1963 diende de Regering bij de Kamer een ontwerp in (Zitting 1962-1963 — N° 591/1) betreffende de toepassing van de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers op sommige categorieën van personen.

Op 24 november 1964 diende de Regering een amendement in (Kamer, Stuk n° 591/4) waarbij aan de maatschappelijke zekerheid onderworpen worden :

« 5. a) les personnes qui sont mises temporairement à la disposition de tiers;

b) et les personnes dont l'activité consiste à les recruter à cet effet; »

Ce texte a été adopté par la Chambre le 23 décembre 1964. Le Sénat a décidé toutefois de supprimer cette disposition du projet de loi dans l'intention d'approfondir la question par la suite.

Le projet de loi n° 390 (Doc. Ch. session 1966-1967) qui concerne également la sécurité sociale, part d'une autre technique : c'est le Roi qui peut étendre le champ d'application de la législation en question. Cette solution est retenue dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Par arrêté royal du 28 novembre 1969, l'application de la loi a, par conséquent, été étendue à partir du 1^{er} janvier 1970 :

« 3° aux personnes qui, au titre d'intérimaire, sont mises au travail chez des tiers ainsi qu'aux personnes qui les y mettent et les rémunèrent. »

Tous les travailleurs intérimaires et les entreprises de travail intérimaire sont donc assujettis à la sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 1970.

Cette mesure n'a apporté que peu de modifications pour les travailleurs intérimaires ouvriers.

Il en allait différemment pour les travailleurs intérimaires employés, surtout dans le domaine du droit du travail.

Sur ce plan les entreprises de travail intérimaire ont réagi différemment.

L'immense majorité a conservé à ses travailleurs intérimaires le statut d'indépendant, moyennant l'application de la sécurité sociale pour travailleurs salariés. Solution qui, soit dit en passant, a été retenue par le législateur néerlandais.

Quelques entreprises ont cependant, à partir de janvier 1970, accompli un pas important. Elles se sont « réorganisées », de telle sorte qu'elles sont devenues l'employeur de leurs travailleurs intérimaires et s'engagent à respecter la législation du travail dans sa totalité et surtout celle relative au contrat de travail.

Cette tendance s'est renforcée le 1^{er} avril 1972 lorsque l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire a décidé pour tous ses affiliés qu'il fallait appliquer la législation relative aux contrats d'emploi pour les travailleurs intérimaires dont le travail est essentiellement intellectuel.

Le 12 octobre 1970, M. Major, Ministre de l'Emploi et du Travail, a demandé au Conseil national du Travail un avis sur un avant-projet de loi relatif au travail intérimaire.

Le Conseil national du Travail a, le 24 mai 1971, rendu l'avis n° 3643, sur lequel nous reviendrons encore ultérieurement.

De plus, sur le plan du droit du travail se sont produits quelques faits marquants :

Les 5 février 1971 et 9 mars 1971 : conclusion d'une convention collective de travail entre la « Landelijke Bedienden Centrale » (C. S. C.), le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique (F. G. T. B.), la Centrale Générale des Syndicats libéraux de Belgique et les « Gregg Associates S. A. », pour les travailleurs intérimaire employés.

« 5. a) de personen die tijdelijk ter beschikking van derden worden gesteld;

b) en de personen wier bedrijf erin bestaat ze met dit doel aan te werven; ».

Deze tekst wordt door de Kamer aangenomen op 23 december 1964. De Senaat echter beslist deze bepaling uit het wetsontwerp te halen met de bedoeling het probleem later grondiger te onderzoeken.

Het wetsontwerp n° 390 (Stuk Kamer, Zitting 1966-1967) eveneens in verband met de sociale zekerheid, gaat van een andere techniek uit : het is de Koning die het toepassingsgebied van de desbetreffende wetgeving kan uitbreiden. Deze oplossing wordt weerhouden in de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Bij koninklijk besluit van 28 november 1969, wordt de toepassing van de wet met ingang van 1 januari 1970 konsekwent verruimd tot :

« 3° de personen die, in hoedanigheid van interimarissen, bij derden aan het werk gesteld worden alsook tot de personen die hen aan het werk gesteld hebben en hen bezoldigen. »

Vanaf 1 januari 1970 zijn alle uitzendkrachten en uitzendkantoren onderworpen aan de sociale zekerheid.

Dit bracht weinig wijziging voor de werklieden-uitzendkrachten mee.

Anders was het gesteld met de bedienden-uitzendkrachten, vooral op het stuk van het arbeidsrecht.

Op dit gebied reageerden de uitzendkantoren op een verschillende wijze.

De overgrote meerderheid behield voor zijn uitzendkrachten het statuut van zelfstandige mits toepassing van de sociale zekerheid voor loonarbeiders. Oplossing die, terloops aangestipt, weerhouden werd door de Nederlandse wetgever.

Een paar uitzendkantoren zetten echter van januari 1970 af een belangrijke stap. Ze « reorganiseren » zich op zo'n wijze dat ze de werkgever worden van hun uitzendkrachten, en verbinden zich de volledige arbeidswetgeving, vooral de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, na te leven.

Deze tendens wordt versterkt per 1 april 1972 wanneer de werkgeversorganisatie der uitzendkantoren beslist voor al zijn aangeslotenen dat de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomst voor bedienden ten aanzien van uitzendwerknemers met hoofdzakelijk geestelijke opdracht dient ingevoerd.

Op 12 oktober 1970 vraagt de heer Major, Minister van Tewerkstelling en Arbeid, advies aan de Nationale Arbeidsraad over een voorontwerp van wet betreffende de arbeid voor uitzendkrachten.

De Nationale Arbeidsraad bracht hierover het advies n° 364 op 24 mei 1971 uit, waarop later nog teruggekomen wordt.

Verder grepen er, op arbeidsrechtelijk gebied, een paar markante feiten plaats :

Op 5 februari 1971 en op 9 maart 1971 : sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de Landelijke Bedienden Centrale (A. C. V.) de bond voor Bedienden, Technici en Kader van België (A. B. V. V.), de Algemene der Liberale Vakbonden van België en Gregg Associaties N. V., voor de bedienden-uitzendkrachten.

Le 24 mars 1972 : conclusion d'une convention collective de travail entre les mêmes organisations d'employés et l'UPEDI, l'union professionnelle des entreprises de travail intérimaire.

Le 27 mai 1973 : conclusion au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (C. P. N. A. E.) d'une convention collective de travail relative au travail intérimaire.

Le 8 juillet 1974 : conclusion d'une nouvelle convention collective de travail au sein de la C. P. N. A. E. Cette dernière convention a été rendue généralement obligatoire par l'arrêté royal du 4 novembre 1974 (*Moniteur belge* du 28 janvier 1975). Pour le contenu de ces conventions, voir : Blanpain R. : *Le contrat de travail intérimaire en Belgique*, Cahier n° 10 de l'Institut international du travail temporaire (I. I. T. A.), 1975.

Signalons encore qu'entre-temps M. G. Verhaegen et consorts ont déposé, le 8 mars 1973, une proposition de loi (Doc. Chambre, n° 491/1, 1972-1973).

Cette proposition de loi est très proche de l'avis n° 364 du Conseil national du Travail.

* * *

La doctrine, de même que la jurisprudence ont, au cours de toute cette période, admis qu'il y a un lien de subordination entre le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire.

1. R. Blanpain, « *De tijdelijke arbeid* », Rechtskundig Weekblad, 1972-1973, c. 510;

2. A. Colens, *Le contrat d'emploi*, 5^e édition 1973, p. 67.

3. M. Delhuvenne, « *Het begrip ondergeschikt verband* », Instituut voor Arbeidsrecht, Louvain, Bulletin 1974, n° 5, p. 28;

4. M. Delhuvenne, « *Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst* » dans R. Blanpain, *Arbeidsrecht*, 1972, p. II - 1 - 147;

5. H. Lenaerts, E. Claeyls-Leboucq, B. Dubois, « *Inleiding tot het Sociaal recht* », 1973, p. 146;

6. J. Steyaert, « *Arbeidsovereenkomst, Handarbeiders en bedienden* », *Algemene Practische Rechtsverzameling* 1973, p. 56.

Pour l'analyse de la jurisprudence voir : J. Poner « *De uitzendarbeid* », *Rechtskundig Weekblad* 1975-1976, c. 1023.

* * *

Le 16 janvier 1974, le Ministre de l'Emploi et du Travail a saisi le Conseil national du Travail d'un avant-projet de loi. La discussion en a été entamée mais n'a pu être terminée avant la chute du gouvernement de l'époque.

Cet avant-projet a été déposé comme proposition de loi par M. E. Glinne et consorts (Doc. Chambre n° 55/1, S. E. 1974).

Le 16 mai 1974, l'actuel Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé au Conseil national du Travail quelles étaient les modifications qu'il entendait apporter à l'avis n° 364 par suite de l'évolution des choses.

Le Conseil national du Travail lui a répondu dans son avis n° 450 du 25 juillet 1974 (Doc. Chambre, n° 627/1 — annexe).

La comparaison des deux avis du Conseil national du Travail permet de constater deux grandes différences : le premier avis a été adopté à l'unanimité, tandis que le

Op 24 maart 1972 : sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen dezelfde bediendenorganisaties en de UPEDI, werkgeversorganisatie der uitzendkantoren.

Op 27 mei 1973 : sluiten in het Aanvullend Nationaal Paritair comité voor Bedienden, (A. N. P. K. B., van een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de uitzendarbeid.

Op 8 juli 1974 : wordt een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het A. N. P. K. B. Deze laatste overeenkomst werd algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 november 1974 (*Belgisch Staatsblad* 28 januari 1975). Voor een inhoud van deze overeenkomsten raadplegen : Blanpain, R. : *De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en voor uitzendarbeid in België*, Cahier n° 10 van het Internationaal Instituut voor Tijdelijke Arbeid (I. I. T. A.), 1975.

Stippen we nog aan dat intussen op 8 maart 1973 (Kamer, Zitting 1972-1973, Stuk 491/1) een wetsvoorstel werd neergelegd door de heer G. Verhaegen en cs.

Dit wetsvoorstel leunt zeer sterk aan bij het advies n° 364 van de Nationale Arbeidsraad.

* * *

Gedurende gans deze periode aanvaardt zowel de rechtsleer als de rechtspraak dat tussen de uitzendkracht en het uitzendkantoor een band van ondergeschiktheid bestaat :

1. R. Blanpain : *De tijdelijke arbeid*, Rechtskundig Weekblad, 1972-1973, k. 510;

2. A. Colens, « *Le contrat d'emploi* », 5^e éd. 1973, p. 67;

3. M. Delhuvenne, *Het begrip ondergeschikt verband*, Instituut voor Arbeidsrecht, Leuven, Bulletin 1974, n° 5, blz. 28;

4. M. Delhuvenne, *Algemene problematiek van de individuele arbeidsovereenkomst* in R. Blanpain, *Arbeidsrecht*, 1972, p. II - 1 - 147;

5. H. Lenaerts, E. Claeyls-Leboucq, B. Dubois, *Inleiding tot het Sociaal recht*, 1973, p. 146;

6. J. Steyaert, « *Arbeidsovereenkomst, Handarbeiders en bedienden* », *Algemene Practische Rechtsverzameling* 1973, blz. 156.

Voor de analyse van de rechtspraak zie : J. Poner *De uitzendarbeid*, *Rechtskundig Weekblad* 1975-1976, k. 1023.

* * *

Op 16 januari 1974 vatte de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de Nationale Arbeidsraad door een voorontwerp van wet. De bespreking werd aangevat doch kon niet beëindigd worden vooraleer de toenmalige Regering ten val kwam. Dit voorontwerp werd als wetsvoorstel ingediend door de heer E. Glinne en cs. (Kamer, Bijzondere Zitting 1974, Stuk n° 55/1).

Op 16 mei 1974 vraagt de huidige Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan de Nationale Arbeidsraad welke wijzigingen deze ingevolge de evolutie, aan het advies n° 364 wil aanbrengen.

De Nationale Arbeidsraad antwoordt daarop in het advies n° 450 van 25 juli 1974 (zie Kamer, Stuk n° 627/1 — Bijlage).

Bij vergelijking van de twee adviezen van de Nationale Arbeidsraad vallen er twee grote verschillen op : het eerste advies werd eenparig uitgebracht, terwijl het tweede advies

deuxième est un avis partagé. D'autre part, le premier avis ne parle que de travail intérimaire, alors que le deuxième traite des besoins de travail temporaire. Il peut être répondu à ses besoins de différentes façons et le travail intérimaire en est une.

Le travail intérimaire, en effet, n'est pas un phénomène isolé.

Il y a toujours eu une forme d'emploi autre que l'emploi permanent : il suffit de songer au travail saisonnier et au travail portuaire.

Le travail intérimaire et l'occupation à temps partiel (qui en est distincte) sont des solutions qui trouvent leur origine dans les besoins typiques du secteur tertiaire. Il se fait toutefois que ces solutions ont également une incidence sur le secteur secondaire.

De plus, il convient d'établir une distinction entre le travail intérimaire et la sous-traitance, le mandat ou le prêt de main-d'œuvre.

2. La solution prévue dans le projet de loi.

Le but du projet est de résoudre les problèmes relatifs au statut des travailleurs temporaires et intérimaires.

Le point de départ est constitué par les avis du Conseil national du Travail, émis à l'unanimité en 1971 et de façon partagée en 1974.

Nous constatons que la solution proposée :

- protège le travailleur intérimaire : celui-ci, par une présomption légale obtient, moyennant quelques adaptations le statut de travailleur salarié, ce qui lui assure la totalité de la protection conférée par la législation du travail;

- protège également le travailleur qui est occupé sous contrat de travail ordinaire; les prestations sont définies et limitées en durée : de plus, le travailleur intérimaire bénéficie de la même rémunération que le travailleur qui serait engagé directement pour cet emploi.

- protège l'utilisateur, étant donné que seules des entreprises agréées exerceront cette activité.

- arme les pouvoirs publics afin qu'ils puissent n'autoriser que les entreprises de travail intérimaire sérieuses et de bonne foi à exercer leurs activités et soient ainsi en mesure de réfréner de nombreux abus.

A ce propos il y a lieu d'insister sur le fait que les pouvoirs publics devront porter une attention particulière aux activités des entreprises établies à l'étranger.

A ce propos se pose avant tout la question de l'harmonisation des différentes législations nationales.

De plus, il faut tenir compte de la libre circulation dans le cadre de la Communauté économique européenne. Il nous paraît que seul un contrôle sévère du respect des dispositions prescrites peut éliminer les abus possibles.

Enfin, il convient de souligner que la loi ne vaut que pour une période limitée. Cette mesure de sécurité est appelée, après la période expérimentale, à engager l'ensemble de la question du travail intérimaire dans des voies conformes à notre climat social belge. S'il en est ainsi il sera possible, moyennant des adaptations empruntées aux leçons de l'expérience, d'élaborer un régime d'une durée indéterminée.

een verdeeld advies is. Anderzijds is in het eerste advies alleen sprake van de uitzendarbeid, terwijl in het tweede advies sprake is van behoeften aan tijdelijk werk. Aan deze behoeften kan op verschillende wijzen beantwoord worden, de uitzendarbeid is er één van.

De uitzendarbeid is inderdaad geen op zichzelf staand verschijnsel.

Andere dan doorlopende tewerkstelling is er immers altijd geweest : denken we maar aan seizoenarbeid en havenarbeid.

De uitzendarbeid en de deeltijdse tewerkstelling (die er wel van onderscheiden is) zijn oplossingen die sproten uit de typische behoeften van de tertiaire sektor. Nu is het wel zo dat deze oplossingen ook een weerslag op de secundaire sektor hadden.

Daarenboven dient een onderscheid gemaakt tussen de uitzendarbeid en de onderaanneming, het mandaat of het uitleenen van arbeidskrachten.

2. De oplossing voorzien in het wetsontwerp.

De bedoeling van het ontwerp is de problemen inzake het statuut van de tijdelijke en uitzendarbeid voor de betrokken werknemers op te lossen.

Als uitgangspunt dienen de adviezen die de Nationale Arbeidsraad in 1971 eenparig en in 1974 verdeeld uitbracht.

Wij stellen vast dat de voorgestelde oplossing :

- de uitzendkracht beschermt : door een wettelijk vermoeden verkrijgt deze, mits enkele aanpassingen, het statuut van werknemer, wat een volwaardige bescherming van de arbeidswetgeving voor gevolg heeft;

- eveneens de werknemer beschermt die onder een gewone arbeidsovereenkomst tewerkgesteld is : de prestaties worden omlijnd en in duur beperkt : daarenboven zal de uitzendkracht genieten van dezelfde beloning als de werknemer die voor die werkplaats rechtstreeks aangeworven zou worden;

- de gebruiker beschermt doordat alleen erkende ondernemingen deze activiteit zullen uitoefenen;

- de overheid wapent om nog enkel de ernstige en bona fide uitzendkantoren toe te laten, hun activiteit uit te oefenen en aldus de talloze misbruiken te beteugelen;

In dit laatste verband dient er wel de nadruk op gelegd dat de overheid bijzondere aandacht zal dienen te besteden aan de activiteit van ondernemingen die in het buitenland gelegen zijn.

In dit verband rijst eerst en vooral de vraag naar de harmonisering van de verschillende nationale wetgevingen.

Daarenboven speelt het vrije verkeer in het kader van de Europese Economische Gemeenschap. Hier lijkt het ons dat alleen scherp toezicht op de naleving van de voorgeschreven bepalingen mogelijke misbruiken kunnen uitschakelen.

Tenslotte dient onderlijnd dat de wet slechts voor een beperkte periode geldt. Deze veiligheidsmaatregel moet toelaten na de experimentele periode, het gehele aspect van de uitzendarbeid in banen te brengen, die conform zijn aan ons belgisch sociaal klimaat. Zo dit verwezenlijkt wordt, zal het mogelijk zijn, mits aanpassingen getrokken uit de ervaring, een regeling van onbepaalde duur uit te werken.

II. — EXPOSE DU MINISTRE.

1. Etude du problème du travail intérimaire au sein du département.

L'étude des problèmes de l'intérim fut entamée par les administrations compétentes du département en 1967.

Par la suite, en 1969, un groupe de travail auquel participèrent les services compétents du département et de l'O. N. Em. fut chargé de proposer au Ministre de l'époque, M. Major, des solutions aux problèmes posés par l'occupation des intérimaires.

Ce groupe de travail consacra plusieurs réunions à la consultation officieuse des parties intéressées à ces problèmes, à savoir :

— pour les organisations représentatives des travailleurs :

la F. G. T. B.

la C. S. C.

les syndicats libéraux.

— pour les entreprises utilisatrices :

la Fédération des industries belges.

la Fédération des entreprises non industrielles de Belgique.

— pour les entreprises de travail temporaire :

l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire.

la Chambre syndicale de l'intérim.

Ces consultations furent effectuées sans préjudice de la compétence d'autres organes consultatifs, notamment du Conseil national du travail.

Le rapport du groupe de travail servit de base à la rédaction de l'avant-projet de loi sur le travail intérimaire qui fut soumis le 12 octobre 1970 par le Ministre Major à l'avis du Conseil national du travail.

2. Avant-projet de loi sur le travail intérimaire.

Cet avant-projet de loi consacrait les principes suivants :

1) présomption irréfragable d'existence d'un contrat de travail ou d'emploi entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire;

2) droit du travailleur intérimaire à la même rémunération et aux mêmes avantages sociaux que les travailleurs permanents de même qualification de l'utilisateur;

3) limitations de l'emploi d'intérimaires aux cas de remplacement d'un travailleur permanent, de surcroît extraordinaire de travail et d'exécution de travaux exceptionnels;

II. — UITEENZETTING VAN DE MINISTER.

1. Studie van het vraagstuk van de uitzendarbeid bij het departement.

In 1967 maakten de bevoegde diensten van het departement een aanvang met de studie van de vraagstukken i.v.m. de uitzendarbeid.

Daarna werd in 1969 een werkgroep waaraan de bevoegde diensten van het departement en van de R. V. A. deelnamen, door de toenmalige minister, de heer Major, gelast aan de Minister oplossingen voor te stellen voor de problemen die de indienstneming van uitzendkrachten doet rijzen.

Die werkgroep wijdde verschillende vergaderingen aan de officieuze raadpleging van de partijen die bij die problemen betrokken waren, met name :

— voor de representatieve organisaties van de werknemers :

het A. B. V. V.

het A. C. V.

de liberale vakbonden.

— voor de ondernemingen die gebruik maken van uitzendkrachten :

het Verbond der Belgische Ondernemingen.

het Verbond der niet-industriële Belgische ondernemingen.

— voor de uitzendbureaus :

de Beroepsunie van Uitzendbureaus.

de Syndicale kamer voor uitzendarbeid.

Die raaplegingen werden gehouden zonder dat aan de bevoegdheid van andere adviserende organen, met name van de Nationale Arbeidsraad afbreuk werd gedaan.

Het verslag van de werkgroep lag ten grondslag aan de uitwerking van het voorontwerp van wet op de uitzendarbeid, dat op 12 oktober 1970 door minister Major voor advies aan de Nationale Arbeidsraad werd voorgelegd.

2. Voorontwerp van wet op de uitzendarbeid.

Dit voorontwerp van wet bekrachtigde de volgende beginselen :

1) onweerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeids- of bediensovereenkomst tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau;

2) recht van de uitzendkracht op dezelfde beloning en dezelfde maatschappelijke voordelen als de vaste werknemers met dezelfde beroepsbekwaamheid die in dienst van de betrokken werkgever zijn;

3) beperkingen op de gebruikmaking van uitzendkrachten tot de gevallen van vervanging van een vaste werknemer, van buitengewone overlast en van uitvoering van uitzonderlijke werken;

4) responsabilité conjointe de l'utilisateur dans l'application de la législation en matière de protection et de réglementation du travail aux travailleurs intérimaires mis à sa disposition;

5) obligation d'obtenir une agréation et de se soumettre au contrôle du Ministère de l'Emploi et du Travail pour pouvoir exploiter une entreprise de travail intérimaire.

3. Avis n° 364 du Conseil national du travail.

Le 24 mai 1971, le Conseil national du travail a émis un avis unanime (n° 364) sur cet avant-projet de loi.

Le Conseil s'est rallié à la conception fondamentale de base de l'avant-projet de loi, tout en proposant cependant une série d'amendements.

Cet avis, tout comme l'avant-projet, partait de l'idée que le travail intérimaire s'effectue dans le cadre d'un contrat de louage de travail entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire par lequel ce dernier est mis à la disposition d'un utilisateur, contre rémunération.

Le Conseil accepta également le principe de l'agrégation des entreprises de travail intérimaire et de leur contrôle par le Ministère de l'Emploi et du Travail, ainsi que les principales limitations d'occupation de travailleurs intérimaires par l'utilisateur.

Il suggéra l'institution d'une commission paritaire nationale pour le travail intérimaire composée d'une part, de représentants des entreprises de travail intérimaire et des utilisateurs et d'autre part, des représentants des organisations de travailleurs. La rémunération des travailleurs intérimaires serait fixée par cette commission paritaire.

4. Evolution de la situation après l'avis du Conseil national du travail.

a) Attitude des entreprises de travail intérimaire.

Déjà avant que l'avis du Conseil national du travail ne soit rendu l'entreprise de travail intérimaire GREGG concluait deux conventions collectives de travail avec les organisations professionnelles les plus représentatives des employés (5 février 1971 et 9 mars 1971). Une autre convention collective de travail fut conclue le 24 mars 1972 avec l'Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire (U. P. E. D. I.).

b) Agissements des pourvoyeurs de main-d'œuvre.

En même temps que l'évolution favorable concrétisée par les conventions collectives dont il est question ci-dessus, se développait dans certaines régions du pays, surtout au Limbourg, les pratiques frauduleuses de certains pourvoyeurs de main-d'œuvre.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail fut interpellé au Sénat le 22 juin 1973 à l'occasion de la faillite du plus important pourvoyeur de main-d'œuvre du Limbourg, sur les mesures envisagées pour mettre fin à ces pratiques.

En conclusion de ces interpellations, le Sénat adopta le 28 juin 1973 la motion suivante :

« Le Sénat ayant entendu l'interpellation de Messieurs Gerits, Vanthilt et Slegers au sujet des pratiques frauduleuses de certains pourvoyeurs de main-d'œuvre et des conséquences néfastes qui en découlent, notamment en lésant un grand

4) gezamenlijke aansprakelijkheid van de gebruiker voor de toepassing op de uitzendkrachten die te zijner beschikking worden gesteld van de wetgeving op het stuk van de bescherming en van de arbeidsreglementering;

5) verplichting om een erkenning te bekomen en zich te onderwerpen aan de controle van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid alvorens een uitzendbureau te mogen openen.

3. Advies n° 364 van de Nationale Arbeidsraad.

Op 24 mei 1971 heeft de Nationale Arbeidsraad over dit voorontwerp van wet een eenparig advies uitgebracht (n° 364).

Ofschoon de Raad de fundamentele basisopvatting van het voorontwerp van wet kon bijtreden, heeft hij toch een reeks amendementen voorgesteld.

Dat advies ging, evenals het voorontwerp, uit van de idee dat de uitzendarbeid geschiedt in het raam van een arbeidshuurovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht, waardoor deze laatste tegen bezoldiging ter beschikking van een gebruiker wordt gesteld.

De Raad aanvaardde tevens het beginsel van de erkenning der uitzendbureaus en van het toezicht daarop door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, alsmede de bijzonderste beperkingen die inzake de tewerkstelling van uitzendkrachten door de gebruiker worden opgelegd.

Hij suggereerde de oprichting van een nationaal paritair comité voor de uitzendarbeid, welk comité enerzijds samengesteld zou zijn uit vertegenwoordigers van de uitzendbureaus en van de gebruikers en anderzijds uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties. De bezoldiging van de uitzendkrachten zou door die paritaire commissie worden geregeld.

4. Evolutie van de toestand na het advies van de Nationale Arbeidsraad.

a) Houding van de uitzendbureaus.

Reeds voordat het advies van de Nationale Arbeidsraad was uitgebracht, sloot het uitzendbureau GREGG met de meest representatieve beroepsorganisaties voor bedienden twee collectieve arbeidsovereenkomsten (5 februari 1971 en 9 maart 1971). Een andere collectieve arbeidsovereenkomst werd op 24 maart 1972 met de Beroepsunie der uitzendbureaus (B. U. U. B.) afgesloten.

b) Optreden van het koppelbazen.

De gunstige evolutie die konkreet tot uiting kwam in de voormelde collectieve overeenkomst, ging echter gepaard met het feit dat in sommige streken van het land, vooral in Limburg, bedrieglijke praktijken aan het licht kwamen waarbij sommige zgn. koppelbazen betrokken waren.

Op 22 juni 1973 werd de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in de Senaat geïnterpelleerd naar aanleiding van het faillissement van de belangrijkste Limburgse koppelbaas, over de maatregelen die overwogen werden om aan die praktijken paal en perk te stellen.

Tot besluit van die interpellaties heeft de Senaat op 28 juni 1973 de volgende motie goedgekeurd :

« De Senaat, de interpellatie van de heren Gerits, Vanthilt en Slegers met betrekking tot de bedrieglijke praktijken van sommige koppelbazen en van de daaruit voortvloeiende nadelige gevolgen, inzonderheid het feit dat daardoor een

nombre de travailleurs, invite le Gouvernement à prendre sans délai les mesures appropriées pour mettre définitivement un terme à de tels abus. »

Le Ministre s'était engagé à élaborer un projet de loi en la matière, mais les avants-projets de loi qui furent soumis au Ministre par l'administration ne recueillirent pas son approbation.

5. Avant-projet de loi relatif à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant

L'arrivée de M. Glinne à la tête du département consacra la thèse selon laquelle les entreprises de travail intérimaire étaient en fait sinon en droit des bureaux de placement payants.

On pensait que la seule solution satisfaisante était de considérer celui qui utilise les services de l'intérimaire et exerce en fait sur lui l'autorité dans l'exécution du travail comme le seul et véritable employeur.

Par conséquent l'activité lucrative qui consiste à mettre des travailleurs à la disposition d'un utilisateur-employeur est une activité de placement payant, interdite en principe.

Cependant, dans l'état actuel des choses, on admettait que, sur base de la Convention internationale n° 96, une réglementation temporaire de l'activité lucrative de placement de travailleurs intérimaires soit établie jusqu'à ce que l'Office national de l'Emploi soit en mesure d'assumer efficacement leur placement gratuit.

Une résolution en ce sens fut présentée sans succès en janvier 1974 à une réunion du groupe de travail de la Conférence nationale de l'emploi.

Le 16 janvier 1974, le Ministre soumit au Conseil national du travail un avant-projet de loi relatif à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant (1).

Cet avant-projet rencontra au cours des réunions de la commission des relations individuelles du travail l'apposition des représentants des employeurs et de deux organisations représentatives des travailleurs (C. S. C. et C. G. S. L. B.). En raison de la dissolution des Chambres législatives le Conseil national du travail n'a pu terminer ses travaux.

6. Avis n° 450 du 24 juillet 1974 du Conseil national du travail.

Les travaux du Conseil national du travail furent relancés à la demande du Ministre du 16 mai 1974, par laquelle il invitait le Conseil à faire connaître les amendements qu'il proposait d'apporter à son avis n° 364 du 24 mai 1974, compte tenu de l'évolution de la situation et des discussions qui avaient été entamées à la commission des relations individuelles du travail. Il souhaitait également que le Conseil fasse connaître les mesures concrètes à proposer afin d'éviter toute mauvaise foi dans la pratique du travail intérimaire.

(1) Cet avant-projet de loi a été repris par M. Glinne sous forme de proposition de loi (Chambre, Doc. n° 55/1, S. E. 1974).

groot aantal werknemers benadeeld worden, gehoord hebbende, nodigt de Regering uit onverwijld de nodige maatregelen te treffen om aan dergelijke misbruiken voorgoed een einde te maken. »

Ofschoon de Minister zich ertoe verbonden had een desbetreffend wetsontwerp voor te bereiden, keurde hij de voorontwerpen van wet die hem te dien einde door de administratie werden voorgelegd, niet goed.

5. Voorontwerp van wet betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers en de uitbating van bureau's voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

De komst van heer Glinne aan het hoofd van het departement betekende meteen de bekrachtiging van de stelling volgens welke de uitzendbureau's in feite zo niet in rechte, bureau's voor arbeidsbemiddeling tegen betaling zijn.

Men was de mening toegedaan dat de enige bevredigende oplossing erin bestond degene die een beroep doet op de diensten van de uitzendkracht en die daardoor over deze persoon bij de uitvoering van de arbeid gezag uitoefent, als de enige en werkelijke werkgever te beschouwen.

Bijgevolg is de winstgevende activiteit die erin bestaat werknemers ter beschikking van een gebruiker-werkgever te stellen, een vorm van arbeidsbemiddeling tegen betaling, welke in beginsel verboden is.

In de huidige stand van zaken gedoogde men echter dat op basis van de internationale overeenkomst n° 96 een tijdelijke reglementering van de winstgevende activiteit inzake arbeidsbemiddeling voor uitzendkrachten zou worden opge maakt, totdat de Nationale Arbeidsraad bij machte zou zijn hun kosteloze plaatsing efficiënt te waarborgen.

Een desbetreffende resolutie werd in januari 1974 zonder resultaat voorlegde op een bijeenkomst van de werkgroep van de nationale tewerkstellingsconferentie.

Op 16 januari 1974 legde de Minister de Nationale Arbeidsraad een voorontwerp van wet voor betreffende het beschikbaar stellen van werknemers en het exploiteren van bureau's voor arbeidsbemiddeling tegen betaling (1).

Tegen dit voorontwerp rees tijdens de vergaderingen van de Commissie voor individuele arbeidsverhoudingen verzet vanwege de vertegenwoordigers van de werkgevers en twee vertegenwoordigende organisaties van de werknemers (A. C. V. en A. C. L. V. B.). Ingevolge de ontbinding van de Wetgevende Kamers heeft de Nationale Arbeidsraad zijn werkzaamheid niet kunnen beëindigen.

6. Advies n° 450 dd. 24 juli 1974 van de Nationale Arbeidsraad.

De Nationale Arbeidsraad hernam zijn werkzaamheden ingevolge de uitnodiging van de Minister dd. 16 mei 1974, waarin deze vroeg dat de Raad zou mededelen welke amendementen hij voorstelde op het advies n° 364 van 24 mei 1974, rekening houdende met de ontwikkeling van de toestand en de besprekingen waarmede een aanvang was gemaakt in de Commissie voor individuele arbeidsverhoudingen. Hij vroeg eveneens welke concrete maatregelen de Raad meent te moeten voorstellen om iedere kwade trouw bij de uitzendarbeid onmogelijk te maken.

(1) Dit voorontwerp van wet werd door de heer Glinne overgenomen in een wetsvoorstel (Kamer, Stuk n° 55/1, B. Z. 1974).

Le Conseil national du travail a émis le 25 juillet 1974, son avis n° 450 sur la réglementation du travail temporaire et le statut des entreprises de travail intérimaire.

Cet avis ne fut adopté que par la majorité des membres du Conseil, la F. G. T. B. défendant la thèse opposée contenue dans la proposition de loi de M. Glinne.

Les principaux points de l'avis du Conseil national du travail peuvent se résumer comme suit :

- la réglementation du travail temporaire et le statut des entreprises de travail intermédiaire devraient faire l'objet d'une loi expérimentale à caractère temporaire pour une durée de quatre ans. Cette loi pourrait être prorogée par arrêté royal pour une durée d'un an, si à l'expiration de la période de quatre années, aucune décision n'avait encore été prise au sujet du régime définitif, compte tenu de l'expérience acquise et de l'avis du Conseil national du travail;

- le travail temporaire peut s'effectuer selon des modalités diverses, à savoir un contrat conclu directement ou à l'intervention de l'Office national de l'emploi entre un travailleur et un employeur pour répondre à des besoins temporaires de main-d'œuvre ou un contrat conclu avec une entreprise de travail intérimaire;

- l'Office national de l'emploi doit se voir accorder un rôle en ce qui concerne la mise de travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaires en main-d'œuvre;

- le travail temporaire est et ne peut être que 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 extraordinaire de travail ou à l'exécution d'un travail exceptionnel;

- un contrat qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire peut être conclu, en tant qu'employeur, par la personne qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire et également par une entreprise de travail intérimaire;

- en raison de la nature spécifique du travail temporaire, des dérogations devraient être apportées aux règles de la législation sur les contrats de travail : en matière de contrats successifs, de clause d'essai et de moment de la rédaction de l'écrit;

- la rémunération du travailleur temporaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent au sein de l'entreprise qui a un besoin de main-d'œuvre temporaire;

- le contrat par lequel un travailleur a été engagé par une entreprise de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un utilisateur est réputé contrat de travail et nulle preuve contraire n'est admise contre cette présomption;

- l'exploitation d'une entreprise de travail intérimaire aussi bien belge qu'étrangère doit être subordonnée à une agrégation par le Ministère de l'Emploi et du Travail qui statuerait sur avis d'une commission consultative;

- une commission paritaire pour le travail intérimaire doit être créée pour la période de validité de la loi. Cette commission paritaire devrait avoir l'obligation de créer un fonds de sécurité d'existence ayant pour mission d'intervenir dans tous les cas de non-paiement aux intérimaires des rémunérations et des indemnités qui leur sont dues en vertu de la loi ou d'une convention.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 25 juli 1974 zijn advies n° 450 uitgebracht betreffende de reglementering van de tijdelijke arbeid en het statuut van de uitzendbureaus.

Dit advies werd slechts aangenomen door de meerderheid van de leden van de Raad omdat het A. B. V. V. het tegenovergestelde standpunt, dat wij terugvinden in het wetsvoorstel van de heer Glinne, verdedigde.

De voornaamste punten van het advies van de Nationale Arbeidsraad kunnen als volgt worden samengevat :

- de reglementering van de tijdelijke arbeid en het statuut van de uitzendarbeid dienen het voorwerp uit te maken van een experimentele wet met een tijdelijk karakter, met name met een duurtijd van vier jaar. Deze wet zou bij koninklijk besluit kunnen verlengd worden voor de duur van één jaar, indien aan het einde van de periode van vier jaar nog geen beslissing over het definitief regime is genomen rekening houdende met de opgedane ervaring en het advies van de Nationale Arbeidsraad;

- de tijdelijke arbeid kan volgens verschillende modaliteiten worden verricht, o.m. krachtens een overeenkomst die rechtstreeks of door bemiddeling van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt gesloten tussen een werknemer en een werkgever om tegemoet te komen aan tijdelijke behoeften aan werkkrachten, of nog krachtens een met een uitzendbureau afgesloten overeenkomst;

- de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dient een rol te spelen i.v.m. het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor de ondernemingen die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen;

- de tijdelijke arbeid is, en kan niets anders zijn, dan de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werkkraft te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk of voor het uitvoeren van uitzonderlijk werk;

- een overeenkomst die tot voorwerp heeft de uitvoering van tijdelijke arbeid, kan door de persoon die nood heeft aan tijdelijk personeel als werkgever worden afgesloten; dit kan ook gebeuren door een uitzendbureau;

- gelet op de specifieke aard van de tijdelijke arbeid zouden afwijkingen moeten worden bepaald op de regels van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten : in zake opeenvolgende overeenkomsten, het proefbeding en het ogenblik waarop de overeenkomst schriftelijk moet worden opgemaakt;

- de beloning van de tijdelijke arbeiders mag niet lager zijn dan die waarop zij zouden recht hebben indien zij in dezelfde voorwaarden als vaste werknemers zouden aangeworven zijn in de onderneming die een beroep doet op tijdelijk personeel;

- de overeenkomst waarbij een werknemer door een uitzendbureau werd aangeworven om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker, moet worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst; tegen dit vermoeden kan geen enkel tegenbewijs worden aanvaard;

- de uitbating van een uitzendbureau, zowel een Belgisch als een buitenlands, moet worden onderworpen aan een erkenning door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, dat zich zou uitspreken na advies van een raadgevende commissie;

- een paritair comité voor de uitzendarbeid dient opgericht te worden voor de geldigheidsduur van de wet. Dit paritair comité zou verplicht zijn een fonds voor bestaanszekerheid op te richten dat zou moeten tussenbeide komen in alle gevallen van wanbetaling inzake lonen en vergoedingen die krachtens een wet of een overeenkomst verschuldigd zijn aan uitzendarbeiders.

7. Le projet de loi actuel.

Le projet de loi actuel portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs s'inspire de l'avis exprimé par la majorité des membres du Conseil national du travail.

III. — DISCUSSION GENERALE.

1. Introduction de sa proposition de loi par M. Glinne.

La déclaration gouvernementale du Gouvernement de M. Leburton prévoyait, en ce qui concerne le travail intérimaire, que « les activités lucratives d'intermédiaires qui font profession de mettre les travailleurs à la disposition des entreprises utilisatrices seront réglementées, en s'inspirant des travaux du Conseil national du Travail (C. N. T.) et des recommandations de l'Organisation internationale du Travail (O. I. T.) en la matière ». C'est l'exécution de ce principe que poursuit la proposition de loi. Celle-ci se réfère explicitement à la Convention 96 de l'O. I. T. concernant les bureaux de placement payant, approuvée par la loi du 3 mars 1958.

Les articles 1, 3 et 10 de cette convention forment les assises de la proposition de loi et il est donc indiqué d'en rappeler les termes :

« Article 1 — 1. Aux fins de la présente convention, l'expression « bureau de placement payant » désigne :

a) les bureaux de placement à fin lucrative, c'est-à-dire toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect; cette définition ne s'applique pas aux journaux ou autres publications, sauf à ceux dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaire entre employeurs et travailleurs;

b) les bureaux de placement à fin non lucrative, c'est-à-dire les services de placement des sociétés, institutions, agences ou autres organisations qui, tout en ne poursuivant pas un profit matériel, perçoivent de l'employeur ou du travailleur, pour les dits services, un droit d'entrée, une cotisation ou une rémunération quelconque.

2. La présente convention ne s'applique pas au placement des marins.

Article 3. — 1. Les bureaux de placement payants à fin lucrative, visés au § 1, a) de l'article 1, seront supprimés dans un délai limité dont la durée sera spécifiée par l'autorité compétente.

2. Cette suppression ne pourra avoir lieu tant qu'un service public de l'emploi ne sera pas établi.

3. L'autorité compétente peut prescrire des délais différents pour la suppression des bureaux qui s'occupent du placement de catégories différentes de personnes.

7. Het huidige wetsontwerp.

Het huidige wetsontwerp houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van verbruikers steunt op het door de meerderheid van de leden van de Nationale Arbeidsraad uitgebrachte advies.

III. — ALGEMENE BESPREKING.

1. Inleiding, door de heer Glinne, van zijn wetsvoorstel.

De regeringsverklaring van de Regering Leburton bepaalde met betrekking tot de uitzendbaarheid het volgende : « de winstgevende activiteiten van tussenpersonen die er een beroep van maken arbeiders ter beschikking te stellen van ondernemingen, zullen worden gereguleerd op basis van de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad (N. A. R.) en de aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (I. A. O.) deszake ». Het wetsvoorstel strekt ertoe dit beginsel in de praktijk om te zetten. Het verwijst uitdrukkelijk naar het bij de wet van 3 maart 1958 goedgekeurde verdrag n° 96 van de I. A. O. betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

De artikelen 1, 3 en 10 van dit verdrag maken de grondslag uit van het wetsvoorstel; het past dan ook ze hier in herinnering te brengen.

« Artikel 1. — 1. In dit Verdrag wordt onder « bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling » verstaan :

a) bureaus voor arbeidsbemiddeling met winstoogmerk, d.w.z. elke persoon, maatschappij, instituut, agentschap of andere organisatie, welke als tussenpersoon optreedt met het doel arbeidsgelegenheid te verschaffen aan een arbeider of aan een werkgever een arbeider te verschaffen, met het oogmerk hetzij direct hetzij indirect enig geldelijk of ander materieel voordeel te verkrijgen van de werkgever of de arbeider; de definitie strekt zich niet uit tot kranten of andere publicaties tenzij deze geheel of voornamelijk worden uitgegeven met het doel bemiddeling te verlenen tussen werkgevers en arbeiders;

b) bureaus voor arbeidsbemiddeling zonder winstoogmerk, d.w.z. de bemiddelingsdiensten van elke maatschappij, instituut, agentschap of andere organisatie welke, hoewel niet gedreven met het oogmerk enig geldelijk of ander materieel voordeel te verkrijgen, van de werkgever of de arbeider voor bovenstaande diensten een toelatinggeld, een periodieke bijdrage of enige andere vergoeding vordert.

2. Dit Verdrag is niet van toepassing op de bemiddeling van zeelieden.

Artikel 3. — 1. Bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling en met winstoogmerk, als bedoeld in lid a) van artikel 1, moeten worden afgeschaft binnen een beperkte tijd, vast te stellen door de bevoegde overheid.

2. Deze bureaus zullen niet worden afgeschaft voordat een openbare dienst voor de werkgelegenheid ingesteld is.

3. De bevoegde overheid kan een verschillende tijdsduur vaststellen voor de afschaffing van bureaus, welke zich toeleggen op de bemiddeling van verschillende categorieën personen.

Article 10. — Les bureaux de placement payants à fin lucrative visés au § 1, a), de l'article 1^{er} :

- a) seront soumis au contrôle de l'autorité compétente;
- b) devront posséder une licence annuelle renouvelable à la discrétion de l'autorité compétente;
- c) ne pourront prélever que des taxes et frais figurant sur un tarif qui a été, soit soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité;
- d) ne pourront, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'ils y sont autorisés par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur. »

Dans l'optique de la convention, la proposition vise à réprimer toute forme de trafic de main-d'œuvre et à promouvoir l'action de l'organisme public chargé de l'exécution de la politique de l'emploi.

Cette promotion ne peut aller de pair avec une promotion des entreprises privées de travail intérimaire qui, à plus ou moins long terme, sont appelées à disparaître. En définitive, l'organisme public doit obtenir le monopole du travail intérimaire.

Le projet de loi n° 627/1 lui ne se réfère pas à la Convention n° 96 précitée. Il ne pose pas comme principe la suppression des entreprises privées de travail intérimaire et le monopole du service public. Il se situe dans le cadre du contre-projet élaboré par le C. N. T. en 1971, ce qui revient à entériner les entreprises privées de travail intérimaire les plus importantes et à les reconnaître en tant qu'employeurs à part entière.

Lors de la Conférence nationale de l'emploi d'avril 1973, on se rendit compte que le C. N. T. avait fait fausse route et plusieurs Comités sous-régionaux de l'emploi émettent l'avis que le travail intérimaire devait être confié exclusivement à l'Office national de l'Emploi (O. N. Em.).

Les objections contre la coexistence d'entreprises privées et d'un service public de placement de travailleurs intérimaires sont :

- 1) que les organismes privés écrèmeront le marché ne laissant au service public que les travailleurs intérimaires difficiles à placer;
- 2) que contrairement à l'action de l'O. N. Em., qui vise une intégration de longue durée dans les entreprises privées, les entreprises privées de travail intérimaire tendent à perpétuer le travail intérimaire. Certaines d'entre elles considèrent même comme un acte déloyal de la part de l'utilisateur d'engager le travailleur intérimaire en tant que travailleur définitif;
- 3) que le travail intérimaire tel que le conçoivent les entreprises privées de travail intérimaire mène à des abus tant de la part de ces entreprises, que de celle des utilisateurs.

L'auteur de la proposition de loi fait état d'une série d'abus concernant le travail intérimaire :

- des feuilles de paye mentionnent la retenue de cotisations de sécurité sociale, qui ne sont cependant pas versées à l'O. N. S. S.;
- des prestations de longue durée, nocturnes ou de week-end sont effectuées par des travailleurs intérimaires, les utilisateurs devant payer 3 à 4 fois plus que ce qui est dû normalement à l'ouvrier;
- le paiement du salaire est souvent différé, même non exécuté;

Artikel 10. — Bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling en met winstoogmerk, als bedoeld in lid 1, a) van artikel 1 :

- a) moeten onderworpen zijn aan het toezicht van de bevoegde overheid;
- b) moeten een jaarlijkse vergunning bezitten, naar het inzicht van de bevoegde overheid te vernieuwen;
- c) mogen slechts beloning en kosten in rekening brengen volgens een schaal overgelegd aan en goedgekeurd door de bevoegde overheid, of door deze overheid vastgesteld;
- d) mogen slechts arbeiders in het buitenland plaatsen of werven indien toestemming hiertoe verleend is door de bevoegde overheid en onder voorwaarden vastgesteld bij de van kracht zijnde wettelijke maatregelen. »

Het wetsvoorstel, dat hetzelfde beoogt als het verdrag, strekt ertoe elk gesjacher met werkrachten te beteugelen en de overheidsinstelling die belast is met de uitvoering van het tewerkstellingsbeleid in haar actie te helpen.

Deze promotie kan niet gepaard gaan met een stimulering van particuliere uitzendbureaus die op min of meer lange termijn wel zullen verdwijnen. Uiteindelijk moet de overheidsinstelling het monopolie van de uitzendarbeid bekommen.

Wetsontwerp n° 627/1 verwijst niet naar de voornoemde overeenkomst n° 96. Het spreekt zich in beginsel niet uit voor de afschaffing van de particuliere uitzendbureaus en voor het monopolie van de overheidsdienst. Het situeert zich in het kader van het door de N. A. R. in 1971 uitgewerkte tegenontwerp, hetgeen resulteert in de bekrachtiging van de voornaamste particuliere uitzendbureaus die meteen als volwaardige werkgevers worden erkend.

Op de nationale tewerkstellingsconferentie van april 1973 gaf men er zich rekenschap van dat de N. A. R. de verkeerde weg was opgegaan en verscheidene subregionale tewerkstellingscomités waren de mening toegedaan dat de uitzendarbeid uitsluitend aan de Rijksdienst voor arbeidsbemiddeling (R. V. A.) moest worden toevertrouwd.

Tegen de coëxistentie van privé bureau's en van een openbare plaatsingsdienst voor uitzendkrachten worden de volgende bezwaren aangevoerd :

- 1) de particuliere instellingen zullen de markt afromen, zodat er voor de overheidsdienst alleen nog moeilijk te plaatsen uitzendkrachten zullen overblijven;
- 2) in tegenstelling met het optreden van de R. V. A., die een integratie van lange duur in particuliere ondernemingen op het oog heeft, streven de particuliere uitzendbureaus ernaar, de uitzendarbeid te laten voortduren. Sommige daarvan beschouwen het zelf als oneerlijk vanwege een cliënt een uitzendkracht als vast werknemer in dienst te nemen;
- 3) De uitzendarbeid zoals die door de particuliere uitzendbureaus wordt opgevat, leidt tot misbruiken, zowel van de zijde der ondernemingen als van de cliënten.

De indiener van het wetsvoorstel maakt gewag van een reeks misbruiken i.v.m. de uitzendarbeid :

- op loonbriefjes staan afhoudingen van sociale zekerheidsbijdragen vermeld, die nooit aan de R. M. Z. gestort zijn;
- langdurige, nachtelijke of week-end prestaties worden door uitzendkrachten verricht, waarbij de cliënt drie tot vier maal meer moet betalen dan wat normaal aan een werknemer verschuldigd is;
- de uitbetaling van het loon wordt vaak uitgesteld en zelfs niet uitgevoerd;

- les travailleurs intérimaires sont engagés en cascade;
- en cas de licenciement, les travailleurs intérimaires sont limogés sans respect de formes;
- certaines entreprises utilisatrices maintiennent le nombre de leurs travailleurs en dessous du niveau à partir duquel certaines obligations doivent être appliquées et complètent systématiquement le personnel manquant par des travailleurs intérimaires;
- des travailleurs étrangers engagés comme intérimaires sont dénoncés comme travailleurs illégaux peu avant le jour de paye.

L'auteur estime que le projet du Gouvernement ne réprimera pas suffisamment les abus et, d'autre part, que dans 4 ans il sera impossible de faire marche arrière car les entreprises privées de travail intérimaire purgées jusqu'à un certain point, auront acquis une position de force.

A son avis, il ne pourra être mis fin à ces pratiques que si l'O. N. Em. obtient le monopole du placement de tous les travailleurs.

A cet effet l'O. N. Em. doit sérieusement être renforcé, réorganisé et assoupli dans son fonctionnement.

On a objecté que la Convention de Philadelphie de 1944 et la Convention n° 96 de l'O. I. T. étaient dépassées par les faits : c'est la position de l'Institut international du travail temporaire de Genève.

L'auteur de la proposition estime que cette prise de position n'est pas fondée : les principes de base de ces conventions sont encore toujours actuels, tel le principe qui prévoit que le travail n'est pas une marchandise.

L'auteur a enfin rappelé que lorsqu'il était Ministre de l'Emploi et du Travail, il s'était opposé au Conseil de l'Europe à ce que la Communauté européenne s'oriente dans la voie dans laquelle se sont engagés la République fédérale d'Allemagne et la France.

* * *

Cet exposé a été suivi d'observations d'un membre et du Ministre.

1. Pour le premier, la proposition a l'attrait de la simplicité : tout le travail intérimaire serait du ressort exclusif de l'O. N. Em.

Cependant il y a lieu de tenir compte de la situation réelle découlant de la structure de l'O. N. Em. et de son impuissance actuelle à maîtriser le marché de l'emploi. La transformation de cet organisme en un outil pleinement efficace est une opération de longue durée et dans l'entre-temps les bureaux d'intérimaires ont leur utilité.

La prolifération des entreprises privées de travail intérimaire s'explique par une période de haute conjoncture pendant laquelle ces entreprises ont répondu à un besoin réel.

En basse conjoncture on peut s'attendre à ce que le nombre de ces entreprises décroisse et se stabilise à un niveau plus bas, répondant au rôle supplétif de ces entreprises. Le maintien de ces entreprises, qui ne peut être que temporaire, ne se conçoit cependant que moyennant de sévères garanties. A ce sujet, l'intervenant souscrit pleinement la déclaration des représentants de la C. S. C. faite au C. N. T. (p. 5 de l'avis n° 450 du C. N. T., doc. n° 627/1 - annexe). Enfin le phénomène du travail intérimaire étant relativement nouveau dans notre pays, l'orateur estime qu'une législation à caractère temporaire est la formule la plus adéquate.

2. Dans sa réplique, le Ministre fait d'abord remarquer que le C. N. T. n'avait en 1971 pas débordé la mission

— de uitzendkrachten worden voor opeenvolgende perioden aangeworven;

— in geval van ontslag worden de uitzendkrachten zonder inachtneming van de voorschriften de baan uitgestuurd;

— sommige ondernemingen die uitzendkrachten gebruiken, houden de getalsterkte van hun werknemers beneden het peil waarboven sommige verplichtingen moeten worden nageleefd en zij vullen het ontbrekende personeel stelselmatig aan met uitzendkrachten;

— als uitzendkrachten aangeworven buitenlandse werknemers worden kort vóór de betaaldag als illegale werknemers aangegeven;

De indiener meent dat het Regeringsontwerp de misbruiken niet voldoende zal beteugelen en dat het over vier jaar ten andere onmogelijk zal zijn nog op te treden aangezien de tot op zekere hoogte gezuiverde uitzendbureaus een machtspositie verworven zullen hebben.

Naar zijn gevoelen kan aan die praktijken slechts een einde worden gemaakt mits aan de R. V. A. het monopolie voor de plaatsing van alle werknemers wordt toegekend.

Te dien einde moet de R. V. A. terdege versterkt en gereorganiseerd worden en soepeler gaan optreden.

Men heeft de opwerping gemaakt, dat de overeenkomst van Philadelphia van 1944 en de overeenkomst n° 96 van het I. A. B. door de feiten achterhaald zijn : dit is althans het standpunt van het Internationaal Instituut voor Tijdelijke Arbeid te Genève.

De auteur van het voorstel acht dat standpunt ongegrond : de grondbeginselen van die overeenkomsten zijn nog altijd actueel, o.m. het beginsel dat stelt dat arbeid geen koopwaar is.

De indiener heeft er tenslotte aan herinnerd dat hij, toen hij Minister van Tewerkstelling en Arbeid was, er zich in de Raad van Europa tegen verzet had dat de Europese Gemeenschap de weg zou opgaan die de Bondsrepubliek Duitsland en Frankrijk ingeslagen waren.

* * *

Die uiteenzetting wordt gevolgd door opmerkingen van een lid en van de Minister.

1. Volgens eerstgenoemde is het voorstel aantrekkelijk omdat het eenvoudig is : alle uitzendarbeid zou uitsluitend onder de bevoegdheid van de R. V. A. vallen.

Er dient evenwel rekening te worden gehouden met de werkelijke toestand die het gevolg is van de structuur van de R. V. A. en de huidige onmacht van die dienst om de arbeidsmarkt onder controle te houden. De omvorming van die instelling tot een volledig doeltreffende dienst is een werk van lange adem en ondertussen kunnen de uitzendbureaus nuttig werk verrichten.

Het grote aantal particuliere uitzendbureaus kan worden verklaard door een periode van hoogconjunctuur tijdens welke die bureaus in een reële behoefte voorzagen.

Bij laagconjunctuur mag worden verwacht dat hun aantal zal afnemen en zich zal stabiliseren op een lager niveau dat overeenstemt met hun rol als « vervanger ». Het voortbestaan van die bedrijven mag slechts tijdelijk zijn en kan alleen mits ernstige waarborgen worden aanvaard. Dienaangaande gaat spreker volledig akkoord met de verklaring van de vertegenwoordigers van het A. C. V. in de Nationale Arbeidsraad (blz. 5 van het advies n° 450 van de Nationale Arbeidsraad, stuk n° 627/1 - bijlage). Aangezien het vraagstuk van de uitzendarbeid tenslotte in ons land relatief nieuw is, is spreker van oordeel dat een wet met een tijdelijk karakter de meest aangewezen formule is.

2. In zijn repliek onderstreept de Minister eerst en vooral dat de Nationale Arbeidsraad in 1971 de opdracht waarmee

qui lui est traditionnellement impartie; il s'est borné à joindre à son avis un nouveau texte d'avant-projet de loi, ceci à titre de suggestion.

Le Ministre fait ensuite remarquer que l'absence dans le projet de loi d'une référence à la Convention n° 96 de l'O.I.T. ne signifie pas pour autant qu'il y ait incompatibilité entre les deux textes.

L'avis du Conseil d'Etat, repris en fin de p. 13 et p. 14 du projet, le dit explicitement.

L'auteur de la proposition de loi veut un monopole immédiat de l'O. N. Em. Le projet de loi pour sa part tient compte d'une explosion du nombre d'entreprises privées de travail intérimaire. Seule l'infériorité de l'O. N. Em. par rapport aux entreprises privées empêche le Ministre de rejoindre dès à présent le point de vue de l'auteur de la proposition : à terme l'objectif est cependant similaire.

Le Ministre rappelle que pour pallier cette infériorité de l'O. N. Em., son prédécesseur, auteur de la proposition de loi, avait prévu un renforcement du cadre des placeurs de l'O. N. Em. Ce renforcement, qui a buté sur des difficultés de recrutement découlant du niveau exigé des futurs placeurs, est actuellement en cours.

Le Ministre a l'intention d'opérer une importante réforme de structure de l'O. N. Em., tenant compte de la régionalisation du placement. Une réforme de la réglementation de l'assurance chômage, du placement et de la formation professionnelle est également en préparation et fera l'objet d'une loi-cadre.

L'intention du Ministre est d'aller vers une maîtrise du marché de l'emploi par l'O. N. Em., y compris le marché du travail temporaire. Il s'agit d'une reconversion dans l'optique de la mise au travail, plus autoritaire qu'actuellement.

Ces réformes de structure ne seront cependant opérantes que si elles s'accompagnent d'une modification radicale de la mentalité régnant dans certains services de l'O. N. Em. Une conception dynamique du placement doit y remplacer l'esprit bureaucratique et ceci aussi est un des objectifs primordiaux à atteindre pendant la période transitoire qu'instaure le projet. En ce qui concerne les abus dont a fait état l'auteur de la proposition, le Ministre fait remarquer que pendant la période d'application de la loi, les bureaux de placement devront être agréés et seront soumis au contrôle des services d'inspection. Le retrait de l'agrément sanctionnera les abus. D'autre part, la concentration des services de contrôle de la législation sociale et du travail permettra de mieux contrôler l'application des lois sociales.

En ce qui concerne l'interdiction d'engagement définitif des intérimaires par l'utilisateur, qui figure dans certains contrats de travail intérimaire, le Ministre renvoie à l'article 15 du projet qui répute inexistantes de telles clauses.

Enfin il souligne que le projet ne vise pas tant à réglementer les entreprises privées de travail intérimaire qu'à soumettre le travail intérimaire et temporaire à une réglementation plus sévère.

2. Discussion générale.

Il a été demandé pour quelle raison le projet visait à réglementer le travail temporaire alors que le travail à durée déterminée fait déjà l'objet de dispositions de la législation sur les contrats de travail.

hij normaal is belast, niet te buiten is gegaan; de raad heeft zich ertoe beperkt bij wijze van suggestie bij zijn advies een nieuwe tekst van voorontwerp van wet te voegen.

Vervolgens merkt de Minister op dat het feit dat in het wetsontwerp niet wordt verwezen naar het Verdrag n° 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie, niet betekent dat beide teksten dan meteen ook onverenigbaar zijn.

In het op de blz. 13 en 14 van het ontwerp afgedrukte advies van de Raad van State wordt zulks expliciet gesteld.

De auteur van het wetsvoorstel wil een onmiddellijk monopolie van de R. V. A. Het wetsontwerp van zijn kant houdt rekening met een forse stijging van het aantal particuliere uitzendbureaus. Alleen het feit dat de R. V. A. een ondergeschikte positie bekleedt ten opzichte van de particuliere bedrijven, weerhoudt de Minister om terstond de zienswijze van de auteur van het voorstel bij te treden : op termijn wordt evenwel een gelijkaardig doel nagestreefd.

De Minister wijst erop dat zijn voorganger — indiener van het wetsvoorstel —, om die ondergeschiktheid van de R. V. A. weg te werken, een uitbreiding van het aantal arbeidsbemiddelaars van de R. V. A. had gepland. Die uitbreiding stuitte op moeilijkheden wegens het niveau dat van de toekomstige bemiddelaars geëist wordt, en is thans aan de gang.

De Minister heeft de bedoeling, rekening houdend met de regionalisering van de arbeidsbemiddeling, een belangrijke structuurhervorming in de R. V. A. door te voeren. Een hervorming van de reglementering op de werkloosheidsverzekering, op de arbeidsbemiddeling en op de beroepsvorming is eveneens in voorbereiding en zal in een kaderwet worden opgenomen.

De Minister wenst te komen tot een beheersing van de arbeidsmarkt door de R. V. A., de markt van de uitzendarbeid inbegrepen. Dat betekent een omschakeling in de wijze waarop de werkverschaffing wordt benaderd : het zal meer autoritair verlopen dan thans het geval is.

Die structuurhervormingen zullen evenwel slechts vruchten afwerpen, indien zij gepaard gaan met een radicale mentaliteitswijziging in bepaalde diensten van de R. V. A. Een dynamische opvatting over de arbeidsbemiddeling dient in de plaats te komen van een bureaucratische geest en ook dat is een van de primordiale oogmerken die in de door het ontwerp ingevoerde overgangperiode moeten worden verwezenlijkt. Aangaande de misbruiken waarvan de auteur van het wetsvoorstel gewaagde, merkt de Minister op dat de bureaus voor uitzendarbeid gedurende de toepassingsperiode van de wet zullen moeten erkend zijn en dat zij aan de controle van de inspectiediensten onderworpen worden. Misbruiken worden gestraft met intrekking van de erkenning. Verder zal de toepassing van de sociale wetten dank zij een samensmelting van de diensten voor controle van de sociale wetgeving en van de arbeid beter kunnen worden gecontroleerd.

Wat betreft het in sommige arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid aan de gebruikers opgelegde verbod om uitzendkrachten vast aan te werven, verwijst de Minister naar artikel 15 van het ontwerp luidens hetwelk dergelijke bedingen als niet bestaande worden beschouwd.

Tot slot legt hij er de nadruk op dat het ontwerp niet zozeer tot doel heeft de particuliere uitzendbureaus te reglementeren als voor de uitzendbaarheid en de tijdelijke arbeid een strengere regeling in te voeren.

2. Algemene bespreking.

Er werd gevraagd waarom het ontwerp de tijdelijke arbeid reglementeert, terwijl er voor de arbeid voor een bepaalde tijd reeds voorschriften bestaan in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten.

Le Ministre reconnaît que du point de vue de la législation sur les contrats de travail les différences sont peu importantes.

Comme disposition dérogeant à cette législation, il y a lieu de prévoir la possibilité de prolonger la période de travail temporaire, ce qui ne peut se faire pour le travail à durée déterminée visé dans la législation sur les contrats de travail.

Ces dérogations sont requises en raison de la spécificité de la mise à la disposition de travailleurs par l'O. N. Em. ou par des entreprises privées de travail intérimaire.

Un second problème soulevé est celui de l'égalité de rémunération entre les travailleurs quel que soit leur statut dans l'entreprise utilisatrice. Doit-on comprendre que les travailleurs temporaires auront également droit au salaire indirect, telles les primes de fin d'année, même si la convention signée entre l'employeur et le travailleur stipule que la prime ne sera attribuée qu'aux travailleurs présents au moment du paiement en fin d'année ?

Le Ministre répond que par rémunération il faut entendre le salaire et toutes les primes telles celles de production et celles qui sont accordées en fin d'année. Il faut cependant que le travailleur intérimaire remplisse les conditions d'octroi. Dans l'exemple cité le travailleur intérimaire n'aura pas droit à cette prime s'il n'est plus en service à la fin de l'année tout comme tout autre travailleur de l'entreprise utilisatrice.

L'attention du Ministre a été ensuite attirée sur le prêt de main-d'œuvre d'un pays à l'autre, qui permet au prêteur de tirer profit des différences de normes de rémunération existant dans le pays d'envoi de la main-d'œuvre et le pays utilisateur. Ce procédé est de pratique courante entre la Belgique et l'Allemagne.

Le Ministre répond que dans ce cas les normes de rémunération auxquelles il faudra se référer sont celles du pays utilisateur de la main-d'œuvre. Déroger à cette règle exige une modification de normes de droit international privé.

Un membre évoque le problème du prêt de personnel parfois effectué par des ateliers protégés qui occupent des handicapés et estime que cela peut créer des conditions de concurrence déloyale auxquelles il est souhaitable de mettre fin.

Le Ministre estime qu'en cas de prêt de travailleurs handicapés par des ateliers protégés, les règles générales du projet qui valent pour les autres travailleurs doivent être appliquées. Si des règles particulières étaient souhaitées, l'avis du Fonds national de reclassement social des handicapés devrait préalablement être demandé.

Un membre estime que l'impuissance de l'O. N. Em. a fait le succès des bureaux d'intérimaires. Il reproche à cet organisme de manquer du dynamisme nécessaire qui lui permettrait de remplacer les bureaux de placement privés et craint que dans quatre ans, lorsque la loi ne sera plus d'application, cet organisme ne puisse être à même de prendre la relève des bureaux privés.

Le Ministre a rappelé que son intention est bien de donner à l'O. N. Em. la maîtrise du marché du travail et que tout sera mis en œuvre pour que cet organisme soit à même, dans un délai de 4 ans, de remplir sa mission avec l'efficacité souhaitée.

Il a été demandé quelle était l'option prise par les pays européens en matière d'organisation du travail intérimaire, si les comités subrégionaux de l'emploi sont concernés par

De Minister geeft toe dat er uit het oogpunt van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten maar weinig verschil bestaat tussen beide soorten arbeid.

Als afwijkende bepaling kan worden aangehaald de mogelijkheid om de periode van de tijdelijke arbeid te verlengen, wat in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten uitgesloten is voor de arbeid voor een bepaalde tijd.

Die afwijkingen zijn gerechtvaardigd wegens het specifieke karakter van de terbeschikkingstelling van werknemers door de R. V. A. of de particuliere uitzendbureaus.

Er werden ook vragen gesteld over de gelijke beloning van de werknemers ongeacht hun statuut in het bedrijf dat hen te werk stelt. Moet dit aldus worden opgevat dat de tijdelijke werknemers eveneens recht zullen hebben op een indirect loon, zoals b.v. de eindejaarspremies, zelfs indien in de overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer bepaald wordt dat de premie alleen zal betaald worden aan de werknemers die in dienst zijn bij de betaling van die premie op het einde van het jaar ?

De Minister antwoordt dat onder beloning moeten worden verstaan het loon en alle andere premies, zoals b.v. de produktiepremies en de eindejaarspremies. De uitzendkracht moet evenwel voldoen aan de vereisten voor toekenning van die premies. In het aangehaalde geval zal de uitzendkracht geen recht hebben op die premie indien hij op het einde van het jaar niet meer in dienst is, net zoals trouwens om het even welke andere werknemer van het betrokken bedrijf.

Vervolgens werd de aandacht van de Minister gevestigd op het uitlenen van arbeidskrachten door het ene land aan het andere, waardoor het mogelijk is voordeel te halen uit het verschil in beloningsnormen tussen het land dat arbeidskrachten uitzendt en het land dat ze te werk stelt. Dat is een veel voorkomende praktijk tussen België en Duitsland.

De Minister antwoordt dat de beloningsnormen die in een dergelijk geval als referentie moeten gelden, de gebruikelijke normen zijn in het land dat de arbeidskrachten te werk stelt. Een afwijking van die regel zou een wijziging van de internationaal-privaatrechtelijke normen vergen.

Een lid heeft het over het probleem dat rijst in verband met het werk dat soms wordt uitgevoerd door personeel van beschermde werkplaatsen, die minder-validen te werk stellen. Hij meent dat zulks tot oneerlijke mededinging kan leiden en wenst dat daaraan een einde wordt gemaakt.

De Minister is van mening dat, wanneer minder-valide werknemers worden uitgeleend door beschermde werkplaatsen, de algemene regels van het ontwerp, die voor alle andere werknemers gelden, moeten worden toegepast. Indien men andere regels wenst in te voeren, dient vooraf het advies van het Rijksfonds voor sociale reclassering van minder-validen te worden ingewonnen.

Een lid meent dat het succes van de uitzendbureaus het gevolg is van de onmacht van de R. V. A. Hij verwijt die instelling niet genoeg dynamisme aan de dag te leggen om de particuliere uitzendbureaus te vervangen en vreest dat, wanneer de wet over vier jaar niet meer van toepassing zal zijn, de genoemde instelling nog steeds niet in staat zal zijn om de taak van de particuliere uitzendbureaus over te nemen.

De Minister herinnert eraan dat het wel degelijk zijn bedoeling is aan de R. V. A. de leiding over te laten van de arbeidsmarkt en dat alles in het werk zal worden gesteld opdat deze instelling, binnen een termijn van vier jaar, in staat zou zijn haar opdracht met de gewenste doeltreffendheid te vervullen.

Er werd gevraagd welk beleid de Europese landen inzake de organisatie van de uitzendarbeid hebben gekozen, of de sub-regionale comités voor tewerkstelling bij de voor-

la réforme proposée et si les secrétaires d'Etat chargés de la régionalisation avaient été consultés.

En ce qui concerne le rôle réservé en cette matière aux comités subrégionaux de l'emploi, le Ministre répond que ceux-ci, en tant qu'organismes d'impulsion, doivent lever les hypothèques pesant sur l'emploi.

Quant aux options prises par les pays européens, on peut distinguer quatre catégories de législations (1) :

1) les législations qui interdisent la mise à la disposition de main-d'œuvre à titre professionnel et qui punissent les infractions. C'est le cas pour l'Italie, la Suède et l'Espagne;

2) les législations qui soumettent la mise à la disposition de main-d'œuvre à titre professionnel à un système de licence professionnelle, c'est-à-dire font dépendre des autorités publiques l'autorisation d'exploiter une entreprise de travail intérimaire. Les conditions d'autorisation dépendent le plus souvent de la fiabilité du demandeur et de la conformité du travail temporaire avec la situation du marché de l'emploi. Ce système existe en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas;

3) une troisième catégorie de législations impose en plus de l'obligation d'avoir une licence professionnelle, celle de conclure des contrats imposés par la loi.

Cela signifie que ces législations imposent la teneur des contrats de travail et des contrats de mise à disposition. Dans cette catégorie on compte les législations d'Allemagne, de France et, dans une moindre mesure en ce qui concerne la teneur légale du contrat, celles du Danemark et de la Norvège;

4) dans une quatrième catégorie on peut ranger les législations qui autorisent sans conditions spéciales la mise à disposition de main-d'œuvre à titre professionnel, du moment qu'elle se distingue du placement privé de main-d'œuvre, qui est interdit. C'est le cas de l'Autriche.

Le Ministre précise que le projet de loi insèrera notre pays dans la troisième catégorie. Une note plus détaillée de certaines des législations précitées est reprise en annexe.

On a encore reproché au projet d'introduire une terminologie de plus en plus vague.

Enfin, un membre estime qu'une réglementation du travail intérimaire devrait inclure une meilleure protection des travailleurs permanents.

Dans cette optique, l'engagement d'un travailleur temporaire ne devrait pas être autorisé pour remplacer un travailleur permanent auquel est donné congé sans préavis ni indemnité.

Si le congé est donné sans préavis, le travailleur permanent ne pourrait être remplacé si ce travailleur a recours à son syndicat ou au tribunal du travail.

Le Ministre répond que la protection est garantie par une limitation à 3 mois de la durée d'occupation du travailleur temporaire.

(1) Source : G. Schnorr : Aspects du droit international privé en matière de mise à disposition de main-d'œuvre à titre professionnel. Institut international du travail temporaire, Cahier n° 9, 1974, p. 14.

gestelde hervorming betrokken werden en of de Staatssecretaris voor de regionalisering geraadpleegd werden.

Wat de rol betreft die terzake aan de subregionale comités voor tewerkstelling is voorbehouden, antwoordt de Minister dat deze laatste als impulsorganen de factoren moeten wegnemen die op de arbeidsmarkt drukken.

Met betrekking tot de door de Europese landen genomen maatregelen kan men een onderscheid maken tussen vier categorieën van wetten (1) :

1) de wetten waarbij wordt verboden arbeidskrachten beroepsmatig beschikbaar te stellen en waarbij de overtredingen worden bestraft. Dit is het geval in Italië, Zweden en Spanje;

2) wetten die het beroepsmatig beschikbaar stellen van arbeidskrachten regelen door een stelsel van professionele vergunning, d.w.z. dat zij de exploitatie van een uitzendbureau afhankelijk maken van een door de overheid afgegeven vergunning. Het toekennen van die vergunning hangt meestal af van de betrouwbaarheid van de aanvrager en van het feit of de tijdelijke arbeid verenigbaar is met de toestand van de arbeidsmarkt. Dat stelsel is in zwang in Groot-Brittannië en in Nederland;

3) een derde categorie wetten legt naast de verplichting om een professionele vergunning te bezitten, ook de verplichting op om door de wet voorgeschreven overeenkomsten af te sluiten.

Zulks betekent dat die wetten de inhoud van de arbeids-overeenkomsten en van de overeenkomsten waarbij arbeidskrachten beschikbaar worden gesteld verplicht stellen. In deze categorie wetten kunnen wij de Duitse en de Franse en ook, in mindere mate wat betreft de wettelijke inhoud van de overeenkomst, de Deense en de Noorse onderbrengen;

4) een vierde categorie omvat de wetten die, zonder bijzondere voorwaarden, het beroepsmatig beschikbaar stellen van arbeidskrachten toestaan op voorwaarde dat zulks verschilt van de particuliere uitzending van arbeidskrachten, wat verboden is. Dat is het geval in Oostenrijk.

De Minister verklaart nader dat het wetsontwerp ons land in de derde categorie zal rangschikken. Een meer uitgebreide nota betreffende enkele van de voornoemde wetten is in bijlage opgenomen.

Ook werd het verwijt gemaakt dat het ontwerp gebruik maakt van een terminologie die steeds vager wordt.

Tenslotte meent een lid dat een reglementering van de uitzendarbeid ook een betere bescherming zou moeten bevatten voor de vaste werknemers.

In dat licht gezien zou de aanwerving van een tijdelijke werknemer niet mogen toegelaten zijn wanneer het er op aankomt een vaste werknemer te vervangen die zonder opzeggingstermijn of vergoeding ontslagen werd.

Indien het ontslag zonder opzeggingstermijn of vergoeding gegeven wordt, zou de vaste werknemer niet mogen vervangen worden indien die werknemer zich tot zijn vakbond of tot de arbeidsrechtbank wendt.

De Minister antwoordt dat die bescherming verzekerd is door het feit dat de tewerkstelling van de tijdelijke werknemer beperkt wordt tot de duur van drie maanden.

(1) Bron : G. Schnorr : Aspects du droit international privé en matière de mise à disposition de main-d'œuvre à titre professionnel. Institut international du travail temporaire, Cahier n° 9, 1974, blz. 14.

IV. — DISCUSSION DES ARTICLES.

Article 1 (nouveau).

Par cet amendement, M. Glinne (Doc. n° 627/3-I) restitue le projet de loi dans l'optique de la convention internationale n° 96 à laquelle l'amendement fait explicitement référence.

L'auteur rappelle que la Belgique a approuvé par la loi du 3 mars 1958 la convention n° 96 de l'Organisation internationale du Travail précitée, en vertu de laquelle notre pays s'est engagé à supprimer progressivement les bureaux de placement payant à des fins lucratives; en attendant cette suppression, il doit en organiser la réglementation dans les conditions conformes aux dispositions de la convention n° 96. Il n'est pas douteux que les entreprises de travail intérimaire et les bureaux de placement payant d'artistes du spectacle constituent des bureaux de placement payant à des fins lucratives au sens de la convention n° 96.

La définition donnée par l'article premier de la convention ne saurait laisser de doute à ce sujet.

La proposition de loi n° 55 de manière directe, et le projet de loi de manière plus équivoque, le reconnaissent l'une et l'autre puisque la proposition interdit ce genre de bureaux de placement, tout en permettant dans des conditions déterminées une exploitation temporaire; le projet de loi, quant à lui, par la réglementation qu'il édicte et par le caractère temporaire qu'il lui donne, l'admet implicitement. Pourquoi, en effet, faudrait-il une réglementation spécifique s'il s'agissait, comme le prétendent certains, d'employeurs ordinaires tombant par conséquent sous l'application des lois générales en matière de contrats de travail, et non de bureaux de placement ?

L'auteur fait encore valoir que la réaction des exploitants des bureaux de placement sera différente selon qu'on interdira les bureaux de placement payant en ne les tolérant que provisoirement, ou selon qu'on légalisera leur existence pour 4 ans : dans le premier cas, ces exploitants ne seront pas tentés d'étendre leurs activités, dans le second ils le seront, avec comme conséquence que l'O. N. Em ne sera plus en mesure de prendre la relève après la période de 4 ans.

La philosophie de la proposition de loi n° 55 ayant été combattue, l'amendement qui en est la projection, est rejeté par 8 voix contre 7 et 1 abstention.

CHAPITRE I.

Réglementation du travail temporaire.

Article 1.

Cet article définit le travail temporaire comme étant l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail, qui a pour objet soit de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent, soit de répondre à un surcroît extraordinaire de travail, soit d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel (§ 1).

Les §§ 2 à 4 déterminent respectivement la notion de remplacement d'un travailleur permanent, celle de surcroît extraordinaire de travail et celle de travail exceptionnel, qui forment le support du travail temporaire. Le dernier paragraphe permet au Roi d'autoriser le travail temporaire en vue de l'exécution de certains travaux.

IV. — BESPREKING VAN DE ARTIKELEN.

Artikel 1 (nieuw).

Met dit amendement wil de heer Glinne (Stuk n° 627/3-I) het wetsontwerp opnieuw in overeenstemming brengen met het Internationaal Verdrag n° 96 waarnaar het amendement uitdrukkelijk verwijst.

De auteur herinnert eraan dat bij de Belgische wet van 3 maart 1958 het verdrag n° 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie is goedgekeurd, zodat ons land zich er toe verbonden heeft de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk geleidelijk af te schaffen; in afwachting daarvan moet ons land de desbetreffende materie regelen overeenkomstig het bepaalde in verdrag n° 96. Het lijkt geen twijfel dat de bureaus voor uitzendarbeid en de bureaus die tegen betaling artiesten plaatsen, bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk zijn als bedoeld in verdrag n° 96.

De in artikel 1 van bedoeld verdrag gegeven definitie kan dienaangaande geen twijfel laten bestaan.

Zowel wetsvoorstel n° 55 als het onderhavige wetsontwerp — het eerste op rechtstreekse, het tweede op minder uitgesproken wijze — erkennen zulks, want het voorstel verbiedt dat soort bureaus voor arbeidsbemiddeling — hoewel het onder bepaalde voorwaarden tijdelijke exploitatie toestaat — terwijl het wetsontwerp dat beginsel impliciet aanneemt gelet op de erin getroffen regeling en het tijdelijke karakter dat hieraan wordt gegeven. Immers, waarom is een specifieke regeling nodig, als het hier, naar sommigen beweren, om gewone werknemers gaat, die derhalve onder de algemene wetten inzake arbeidsovereenkomsten vallen en niet om bureaus voor arbeidsbemiddeling ?

De auteur merkt eveneens op dat de reactie van de exploitanten van de bureaus voor arbeidsbemiddeling zal verschillen naargelang men de exploitatie van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling zal verbieden, waarbij ze nog slechts voorlopig geduld zullen worden, dan wel hun bestaan voor vier jaar zal legaliseren : in het eerste geval zullen de bedoelde exploitanten niet geneigd zijn hun activiteiten uit te breiden; in het tweede geval zullen zij dit wel doen, wat zal meebrengen dat de R. V. A. niet meer bij machte zal zijn hun staat na de periode van vier jaar over te nemen.

Daar de opzet van wetsvoorstel n° 55 werd aangevochten, wordt het amendement, dat daarvan de weerslag is, verworpen met 8 tegen 7 stemmen en 1 onthouding.

HOOFDSTUK I.

Reglementering van de tijdelijke arbeid.

Artikel 1.

Dit artikel omschrijft de tijdelijke arbeid als de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk, dan wel te zorgen voor de uitvoering van uitzonderlijk werk (§ 1).

De §§ 2 tot 4 omschrijven respectievelijk de begrippen : vervanging van een vaste werknemer, buitengewone vermeerdering van werk en uitzonderlijke werkzaamheden, die tijdelijke arbeid verantwoorden. De laatste paragraaf biedt de Koning de mogelijkheid tijdelijke arbeid toe te staan ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden.

Discussion du § 2, définissant le remplacement du travail permanent :

Il a été demandé si, par travailleur permanent, on devait entendre tous les travailleurs d'une entreprise, qu'ils soient engagés par contrat de travail de durée indéterminée, de durée déterminée, pour une entreprise déterminée ou encore à l'essai.

Le Ministre répond que doit être considéré comme travailleur permanent, tout travailleur qui ne tombe pas sous l'application du présent projet.

Au 2°, il est question du remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont le contrat a pris fin autrement que par un congé donné avec préavis. Il a été précisé qu'il était indifférent que le congé ait été donné par l'une ou l'autre partie.

Par voie d'amendement (Doc. n° 627/3-II), M. Helguers entend protéger le travailleur permanent en interdisant également le travail temporaire lorsque le congé donné sans préavis fait l'objet d'un recours devant les juridictions du travail ou la commission paritaire compétente.

On a fait observer que le travailleur renvoyé pour motif grave dispose d'un an pour se pourvoir devant les tribunaux. Avant que le travailleur licencié intente une action, il y aurait possibilité de pourvoir au remplacement; d'autre part, s'il intente son action sans délai, il empêche le remplacement pour une longue période en raison de la durée de la procédure judiciaire, même au cas où son action ne serait pas justifiée.

L'auteur qui vise en particulier le cas de licenciement de délégués syndicaux sous le prétexte du motif grave, a proposé à la suite de ces arguments de faire dépendre le remplacement d'un travailleur licencié sans préavis, du consentement de la délégation syndicale de l'entreprise. Cette suggestion n'est pas retenue.

Cependant, le sens de l'amendement est repris dans un amendement du Gouvernement insérant les mots « ou par un congé donné pour motif grave » après les mots « par un congé donné avec préavis » dans le § 2, premier alinéa, 2°, et troisième alinéa (Doc. n° 627/6, article 1, 1° et 3°).

Cet amendement fixe à 6 mois le maximum de la durée du remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin par un congé donné pour motif grave.

Cette durée, de trois mois supérieure à celle qui est prévue en cas de remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin par un congé donné avec préavis, maintient la distinction qui était faite par le projet de loi.

En effet en application du § 2, alinéa 1^{er}, 2° du projet (non amendé) le remplacement d'un travailleur licencié pour motif grave était de droit pendant trois mois et pouvait être prolongé de trois mois par le fonctionnaire désigné par le Roi en application du § 2, alinéa 2. Désormais l'autorisation du fonctionnaire susvisé sera toujours requise pour remplacer un travailleur licencié pour motif grave et ce remplacement ne pourra excéder six mois comme auparavant.

Discussion du § 3, définissant le surcroît extraordinaire de travail.

Dans le texte français du 1^{er} alinéa, la dernière ligne doit être lue comme suit : « organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise ».

Bespreking van § 2, met betrekking tot de vervanging van een vaste werknemer :

De vraag wordt gesteld of onder vaste werknemers moeten worden verstaan alle werknemers van een onderneming, ongeacht of zij zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, van bepaalde duur, voor een bepaalde onderneming dan wel op proef.

De Minister antwoordt dat als vaste werknemer moet worden beschouwd elke werknemer die niet onder het onderhavige ontwerp valt.

In 2° is sprake van de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn. Gepreciseerd wordt dat het van geen belang is te weten welke van de beide partijen het ontslag heeft gegeven.

Het amendement Helguers (Stuk n° 627/3-II) wil de vaste werknemer beschermen door de tijdelijke arbeid eveneens te verbieden wanneer het zonder opzeggingstermijn gegeven ontslag voor de arbeidsgerechten of voor het bevoegde paritair comité is gebracht.

De opmerking wordt gemaakt dat de om een ernstige reden ontslagen werknemer over één jaar tijd beschikt om zich tot de rechtbank te wenden. Alvorens de ontslagen werknemer een rechtsvordering instelt, zou de mogelijkheid bestaan om in zijn vervanging te voorzien; maar indien hij onverwijld een rechtsvordering instelt, belet hij de vervanging gedurende een lange periode, gelet op de duur van de rechtspleging, zelfs wanneer zijn eis niet gegrond zou zijn.

De auteur, die vooral het geval op het oog heeft van het ontslag van afgevaardigden van een vakvereniging onder voorwendsel aan een dringende reden, stelt naar aanleiding van die argumenten voor de vervanging van de zonder opzeggingstermijn ontslagen werknemer te doen afhangen van het akkoord van de syndicale afvaardiging van de onderneming. Die suggestie wordt niet aangenomen.

Naar de geest wordt dat amendement evenwel overgenomen door een regeringsamendement dat ertoe strekt in § 2, eerste lid, 2°, en derde lid, na de woorden « met een opzeggingstermijn » de woorden « of door ontslag om een dringende reden » in te voegen. (Stuk n° 627/6, artikel 1, 1° en 3°).

Dit amendement stelt de maximumduur van de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door ontslag om een dringende reden werd beëindigd, op zes maanden vast.

Die termijn, welke drie maanden langer is dan die welke is bepaald voor de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met opzeggingstermijn, houdt rekening met het onderscheid waar in het wetsontwerp voorzag.

Het is immers zo dat met toepassing van § 2, eerste lid, 2°, van het (niet geamendeerd) ontwerp in de vervanging van een om een dringende reden ontslagen werknemer van rechtswege kon worden voorzien gedurende drie maanden en die periode kon met drie maanden worden verlengd ingevolge een beslissing van de door de Koning krachtens § 2, tweede lid, aangewezen ambtenaar. Voortaan zal de toelating van voornoemde ambtenaar steeds vereist zijn om te voorzien in de vervanging van een werknemer die om een dringende reden ontslagen is en die vervanging zal niet zoals vroeger langer dan zes maanden mogen duren.

Bespreking van § 3, waarbij wordt bepaald wat dient te worden verstaan onder « buitengewone vermeerdering van werk ».

In de Franse tekst van het eerste lid moet de laatste regel luiden als volgt : « organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise ».

Le Ministre a été amené à préciser qu'au cas où dans une entreprise il n'y aurait pas d'unanimité au sein de la délégation syndicale pour donner l'accord nécessaire pour autoriser le travail temporaire, le fonctionnaire pourra autoriser le travail temporaire si la majorité des membres de la délégation syndicale a marqué son accord. Par ailleurs, si ce fonctionnaire constate l'accord, il n'est pas pour autant tenu d'accorder l'autorisation; il pourrait la refuser en raison de la situation du marché de l'emploi. Il avertirait alors l'O. N. E. M. qu'il y a possibilité d'engager des travailleurs permanents.

Cette disposition de consultation est reprise de l'article 26, 2^e, 2^e alinéa, de la loi sur le travail qui jusqu'à présent, n'a pas donné lieu à des difficultés majeures.

D'autre part, l'accord des organisations syndicales représentées à la commission paritaire est acquis à la majorité des voix.

A l'issue de cette discussion, M. Tijl Declercq a introduit un amendement (Doc. n° 627/5-III) précisant que l'avis des syndicats qui doit mener à l'accord, serait acquis à la majorité des voix.

En cas de parité des voix parmi les syndicats, l'accord ne serait plus de la compétence de celui qui recourt au travail temporaire et la délégation syndicale ou les organisations syndicales, mais de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

Une proposition de prévoir l'unanimité au sein de la délégation syndicale n'est pas retenue, car une telle exigence pourrait paralyser l'application de la loi.

A son tour, le Gouvernement a traité de ce problème (Doc. n° 627/6, art. 1, 2^e et 4^e) prévoyant qu'en cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, la commission paritaire compétente se substituera à l'employeur et aux syndicats.

Discussion du § 4, définissant le travail exceptionnel.

Au cours des discussions qui ont précédé l'avis du C. N. T. n° 450 du 25 juillet 1974, on a cité comme exemples de travaux exceptionnels :

— les travaux urgents visés à l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, c'est-à-dire les travaux entrepris en vue de faire face à un accident, les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et les travaux commandés par une nécessité imprévue;

— pendant une durée limitée et moyennant l'accord des organisations syndicales, l'exécution de fonctions nouvelles, notamment, en cas de création ou d'extension d'un service, d'un département ou d'une entreprise.

Concernant la procédure, il faut souligner que la liste de ces travaux exceptionnels sera fixée par le Roi sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du travail.

Il a été demandé s'il existait des données statistiques particulières :

- 1) au niveau du travail féminin;
- 2) dans le secteur de la construction;
- 3) dans des secteurs à faible taux de syndicalisation, par exemple le secteur forestier ou les scieries des Ardennes.

De Minister wordt ertoe gebracht te preciseren dat, wanneer in een onderneming de vakbondsafvaardiging het er niet eenparig mee eens is tijdelijke arbeid te laten verrichten — en haar akkoord is vereist — de ambtenaar daartoe machtiging zal mogen verlenen wanneer de meerderheid van de leden van de vakbondsafvaardiging het ermee eens is. Anderzijds is die ambtenaar, wanneer hij constateert dat er een akkoord is, daarom niet verplicht de machtiging te verlenen; hij kan ze weigeren op grond van de toestand op de arbeidsmarkt. Hij zou er dan de R. V. A. van in kennis stellen dat vaste arbeidskrachten kunnen worden aangetrokken.

Deze bepaling, waarbij de raadpleging wordt ingesteld, vinden wij terug in artikel 26, 2^e, tweede lid, van de arbeidswet waarvan de uitvoering tot op heden met geen grote moeilijkheden gepaard ging.

Anderzijds komt het akkoord van de in het paritaire comité vertegenwoordigde vakorganisatie tot stand bij eenvoudige meerderheid van stemmen.

Aan het einde van die bespreking stelt de heer Tijl Declercq een amendement voor (Stuk n° 627/5-III), waarbij wordt bepaald dat het voor het akkoord vereiste advies van de vakorganisaties wordt uitgebracht bij meerderheid van stemmen.

In geval van staking van stemmen onder de vakverenigingen zou het verlenen van de machtiging niet meer behoren tot de bevoegdheid van de persoon die tijdelijke arbeid wil laten verrichten en van de vakbondsafvaardiging of van de vakorganisaties, maar wel tot die van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert.

Een voorstel waarbij wordt bepaald dat er eenparigheid moet zijn binnen de vakbondsafvaardiging, wordt niet aangenomen, omdat een dergelijke voorwaarde de toepassing van de wet in het gedrang zou kunnen brengen.

De Regering heeft zich eveneens met dit vraagstuk bezighouden (Stuk n° 627/6, art. 1, 2^e en 4^e); zij stelt voor dat in geval van onenigheid binnen de vakbondsafvaardiging, het bevoegde paritaire comité in de plaats zou treden van de werkgever en van de vakorganisaties.

Bespreking van § 4, waarbij de definitie wordt gegeven van « uitzonderlijke werkzaamheden ».

Tijdens de besprekingen die aan het advies van de N. A. R. n° 450 van 25 juli 1974 voorafgingen, werden als voorbeelden van uitzonderlijke werkzaamheden aangehaald :

— de dringende werken waarvan sprake is in artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971 : de werkzaamheden om het hoofd te bieden aan een ongeval, dringende werken aan machines of materieel en werkzaamheden die door een onvoorziene gebeurtenis noodzakelijk gemaakt worden;

— gedurende een beperkte periode en met instemming van de vakorganisaties, het uitoefenen van nieuwe functies, met name in geval van oprichting of uitbreiding van een dienst, departement of onderneming.

Wat de procedure betreft dient te worden onderstreept dat de lijst van die buitengewone werkzaamheden door de Koning zal worden vastgesteld op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of van de Nationale Arbeidsraad.

Gevraagd wordt of afzonderlijke statistieken bestaan :

- 1) betreffende de vrouwenarbeid;
- 2) voor het bouwbedrijf;
- 3) voor sectoren waarin weinig werknemers bij een vakbond zijn aangesloten, b.v. in het bosbedrijf of in de Ardense zagerijen.

Dans les secteurs de la construction et forestier, le taux de mise au travail de travailleurs migrants clandestins, souvent chômeurs indemnisés dans leur pays, et de travailleurs intérimaires serait important, et se ferait à des conditions défiant toute concurrence.

Le Département dispose-t-il de renseignements sur les marchés publics attribués à des firmes étrangères occupant du personnel dans les conditions précitées ?

Le Ministre a précisé le rôle des commissions paritaires ou du C. N. T. : il sera de déterminer ce qui pourra être considéré comme travail exceptionnel pour chaque profession.

Il n'est donc pas question de soumettre chaque cas spécifique à ces organismes. Le Roi prendra un arrêté d'interprétation tenant compte de l'avis n° 450 du C. N. T. Cette remarque vaut également pour le § 5.

Un amendement du Gouvernement tient compte des observations du Conseil d'Etat concernant la mission organique du Conseil national du Travail (Doc. n° 627/5-1, art. 1, 1).

Discussion du § 5, autorisant le travail temporaire en vue de l'exécution de certains travaux.

Le Ministre a précisé que ce paragraphe est une soupape de sûreté permettant au Roi d'autoriser le travail temporaire dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux qui ne présenteraient pas le caractère exceptionnel requis par le § 4.

On a cité à cet égard au cours des travaux du C. N. T., des travaux spécifiques comme, par exemple le piping ou travaux de pose de pipe-lines, effectués uniquement par quelques spécialistes qui refusent de s'engager comme travailleurs permanents.

Il peut s'agir également, de l'organisation de foires, expositions ou congrès, du secrétariat d'hommes d'affaires étrangers en mission en Belgique.

D'autres cas pourront éventuellement se présenter lorsque pour un emploi déterminé des travailleurs permanents ne seraient pas disponibles sur le marché de l'emploi.

Comme pour les travaux exceptionnels (§ 4), la compétence du Roi en matière de détermination de ces travaux est liée à une proposition émanant de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du C. N. T.

Ici également la mission organique a été précisée par amendement gouvernemental (Doc. n° 627/5-I, art. 1, 2°).

* * *

Les amendements d'initiative parlementaire ont été retirés par leurs auteurs, leur objectif étant rencontré par les amendements du Gouvernement.

Ces derniers amendements et l'article amendé sont adoptés par 9 voix contre 4 et 1 abstention.

Art. 2.

Cet article dispose que le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire, est conclu pour une durée déterminée, pour un travail nettement défini ou pour le remplacement d'un travailleur.

On a relevé que les lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, en leur article 13, traitent du contrat de rempla-

ce. In het bouw- en het bosbedrijf zouden heel wat clandestiene gastarbeiders — die vaak in hun land werkloosheidsuitkeringen ontvangen — en uitzendkrachten worden tewerkgesteld tegen voorwaarden die elke mededinging onmogelijk maken.

Beschikt het departement over inlichtingen met betrekking tot de openbare transacties die werden afgesloten met buitenlandse firma's die personeel in hogervernoemde omstandigheden tewerkstellen ?

De Minister preciseert dat de rol van de paritaire comités of van de N. A. R. erin zal bestaan voor ieder bedrijf te bepalen wat als uitzonderlijke werkzaamheden kan worden beschouwd.

Er is dus geen sprake van elk apart geval aan die instellingen voor te leggen. De Koning zal een interpretatiebesluit uitvaardigen waarin rekening wordt gehouden met advies n° 450 van de N. A. R. Die opmerking geldt eveneens voor § 5.

In een amendement van de Regering (Stuk n° 627/5-I — art. 1, 1.) wordt rekening gehouden met de opmerkingen van de Raad van State betreffende de organieke taak van de Nationale Arbeidsraad.

Bespreking van § 5, waarbij tijdelijke arbeid ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden wordt toegestaan.

De Minister preciseert dat die paragraaf een veiligheidsklep is, die de Koning de bevoegdheid verleent toe te staan dat tijdelijke arbeid wordt verricht in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden die niet, zoals vereist wordt door § 4, uitzonderlijk zijn.

Tijdens de werkzaamheden van de N. A. R. werden zeer specifieke werken geciteerd, b.v. de « piping » of aanleg van pijpleidingen, die slechts worden verricht door bepaalde specialisten die weigeren zich te laten aanwerven als vaste werknemers.

Dat kan ook het geval zijn voor de organisatie van jaarbeurzen, tentoonstellingen of congressen en het secretariaatswerk van buitenlandse zakenlui die op dienstreis zijn in België.

Andere gevallen kunnen zich eventueel voordoen wanneer voor een welbepaalde betrekking op de arbeidsmarkt geen vaste arbeidskrachten beschikbaar zijn.

Zoals voor de uitzonderlijke werkzaamheden (§ 4) is de bevoegdheid van de Koning inzake de omschrijving van die werkzaamheden gebonden aan een voorstel dat uitgaat van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of van de N. A. R.

Ook hier wordt de organieke opdracht bij regeringsamendement omschreven (Stuk n° 627/5-I, art. 1, 2°).

* * *

De amendementen die van parlementsliden uitgaan, worden door de indieners ervan ingetrokken, aangezien de regeringsamendementen aan het daarin nagestreefde oogmerk tegemoetkomen.

De regeringsamendementen en het geamendeerde artikel worden aangenomen met 9 tegen 4 stemmen en 1 onthouding.

Art. 2.

Dit artikel bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten voor een bepaalde tijd, dan wel voor een duidelijk omschreven werk of ter vervanging van een werknemer.

Men heeft opgemerkt dat artikel 13 van de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor be-

gement d'un employé appelé sous les drapeaux ou incapable de travailler. La loi sur le contrat de travail ne contient aucune disposition semblable. Le projet de loi relatif aux contrats de travail, à l'examen au Sénat (Doc. n° 381/1) ne prévoit également le remplacement que pour le contrat de travail d'employé (art. 68).

Le présent projet généralise la possibilité de remplacer un travailleur, en rendant le remplacement applicable à l'ensemble des travailleurs et en étendant la possibilité à tous les cas de suspension de contrat, à l'exception des cas de suspension pour cause économique et d'intempéries (art. 1, § 2, 1°).

Une suggestion de modifier la loi sur le contrat de travail pour y insérer une disposition concernant le contrat de suppléance, a été jugée superflue. On a encore fait remarquer que pour les employés qui effectuent un remplacement, le présent projet offre plus de garantie en matière de préavis que ce qui est prévu par l'article 13 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi.

L'article est adopté par 9 voix contre 6 et 1 abstention.

Art. 3.

Cet article prévoit que les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs.

On a craint une exploitation de cette possibilité par les employeurs et suggéré de prévoir un maximum de remplacements successifs.

Le Ministre a rappelé que le renouvellement était soumis aux restrictions prévues à l'article 1^{er} et que les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'application de la loi veilleraient à éviter des abus.

L'article est adopté par 10 voix contre 6 et 1 abstention.

Art. 4 et 5.

Ces articles ont été examinés ensemble.

Le premier prévoit que le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire peut comporter une clause d'essai de 3 jours.

Le second dispose que ce contrat de travail doit être constaté par écrit pour chaque travailleur et pour chaque engagement, au plus tard les deux jours ouvrables à compter du début de la mise au travail.

A défaut d'écrit, le contrat sera réputé un contrat de durée indéterminée, ce travailleur ayant toutefois le droit, pendant les 7 jours qui suivent les deux premiers jours ouvrables, de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

La loi sur le contrat d'emploi et celle sur le contrat de travail disposent (resp. art. 2 et 5bis) que le contrat d'emploi et (en principe) le contrat de travail de durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, doivent être constatés par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. En tout cas la clause d'essai doit être constatée par écrit à ce moment (resp. art. 3 et 5ter des lois précitées).

dienden handelt over de overeenkomst inzake de vervanging van een bediende die onder de wapens is geroepen of arbeidsongeschikt is. De wet op de arbeidsovereenkomst behelst geen dergelijke bepaling. Het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat in de Senaat in behandeling is (Stuk n° 381/1), voorziet eveneens slechts in de vervanging voor wat de arbeidsovereenkomst voor bedienden betreft (art. 68).

Het onderhavige ontwerp veralgemeent de mogelijkheid om een werknemer te vervangen, doordat het de vervanging toepasselijk maakt voor alle werknemers en die mogelijkheid uitbreidt tot alle gevallen waarin de overeenkomst geschorst wordt, met uitzondering van de gevallen van schorsing wegens economische oorzaken of slechte weersomstandigheden (art. 1, § 2, 1°).

Een suggestie tot wijziging van de wet op de arbeidsovereenkomsten om er een bepaling betreffende de vervangingsovereenkomsten in op te nemen, wordt overbodig geacht. Verder wordt de opmerking gemaakt dat dit ontwerp voor de bedienden die iemand vervangen, meer waarborgen biedt op het stuk van opzegging dan datgene waarin voorzien wordt door artikel 13 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Het artikel wordt met 9 tegen 6 stemmen en 1 onthouding aangenomen.

Art. 3.

Dit artikel bepaalt dat de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mogen sluiten.

Daar gevreesd wordt dat de werkgevers van die mogelijkheid misbruik zouden maken, wordt voorgesteld een maximumgrens voor opeenvolgende vervangingen vast te stellen.

De Minister herinnert eraan dat de vernieuwing onder de in artikel 1 omschreven beperkingen valt en dat de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de wet er zorg zullen voor dragen dat er geen misbruiken zijn.

Het artikel wordt aangenomen met 10 tegen 6 stemmen en 1 onthouding.

Artt. 4 en 5.

Die artikelen worden samen onderzocht.

Het eerste bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid een beding mag omvatten in verband met een driedaagse proeftijd.

Het tweede bepaalt dat die arbeidsovereenkomst, voor iedere werknemer afzonderlijk en voor iedere indienstneming, schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het begin van de tewerkstelling.

Bij ontstentenis van een geschrift wordt de overeenkomst geacht als zijnde voor onbepaalde tijd gesloten, waarbij de werknemer echter het recht heeft om gedurende 7 dagen na de eerste twee werkdagen de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

De wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en die voor arbeiders bepalen (art. 2, resp. art. 5bis) dat de arbeidsovereenkomst voor arbeiders voor een bepaalde termijn of voor een bepaald werk schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Het beding inzake de proeftijd moet in elk geval op dat tijdstip schriftelijk worden vastgesteld (art. 3, resp. 5ter van de bovengenoemde wetten).

L'article 5 du projet déroge au principe de l'écrit immédiat. La commission a cependant estimé qu'une telle dérogation n'était pas indiquée, eu égard aux considérations suivantes :

1. au cas où un travailleur engagé verbalement pour un travail temporaire, refuserait, après sa mise au travail, de signer un contrat de travail ayant pour objet l'exécution d'un travail temporaire, devrait-il ou non être considéré comme étant engagé par contrat de durée indéterminée;

2. l'employeur qui aurait engagé verbalement un travailleur pour une durée indéterminée pourrait, après deux jours de mise au travail, revenir sur l'accord et soumettre au travailleur un contrat pour l'exécution d'un travail temporaire;

3. une certaine interprétation des articles 4 et 5 pourrait laisser croire que la période d'essai sera de trois jours à partir de la conclusion du contrat. Si celle-ci a lieu après deux jours de travail, il y aurait en fait cinq jours d'essai.

Le Gouvernement avait déposé des amendements par lesquels il voulait rencontrer ces considérations (Doc. n° 627, art. 4 et 5). Devant la difficulté que rencontrerait celui qui recourt au travail temporaire de préciser dès l'embauche toutes les clauses du contrat, difficulté accentuée par le fait qu'un intermédiaire sera souvent chargé de procurer le travailleur, l'amendement à l'article 5 disposait que seule « l'intention » de conclure un contrat de travail ayant pour objet le travail temporaire devait être constaté par écrit dès l'entrée en service. Le contrat proprement dit devrait être conclu endéans les deux jours. Comme corollaire, l'amendement à l'article 4 prévoyait que les trois premiers jours d'exécution du contrat vaudraient période d'essai, à moins que les parties dérogent à cette présomption.

Ces amendements n'ont pas été agréés tels quels par la commission. Elle a d'abord estimé nécessaire de préciser que l'écrit doit être établi par les deux parties, qui se proposent de conclure un contrat de travail en vue de l'exécution d'un travail temporaire.

Il lui a ensuite semblé logique d'inverser les dispositions des articles 4 et 5 : il est, en effet, préférable de traiter d'abord du contrat avant d'en préciser le contenu.

De nouveaux amendements du Gouvernement remplaçant les articles 4 et 5 tiennent compte de ces observations (Doc. n° 627/8).

On a fait valoir que s'il était possible d'établir un contrat de travail pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé dès l'entrée en service, il devrait en être de même pour un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire. Après avoir examiné des cas concrets où par suite de circonstances imprévues il était nécessaire de recourir au travail temporaire, il s'est avéré qu'il n'était pas possible de rédiger un contrat complet avant l'entrée en service du travailleur.

L'automatisme de la période d'essai a été mis en cause. Pourquoi, s'est-on demandé, inverser le principe de la période d'essai facultative, puisque l'amendement prévoit un écrit d'intention à établir dès le début de la mise au travail, dans lequel la clause d'essai pourrait être stipulée ?

Ces amendements sont adoptés par 12 voix et 1 abstention.

Artikel 5 van het ontwerp wijkt af van het beginsel van de onmiddellijk te sluiten schriftelijke overeenkomst. De commissie heeft echter geoordeeld dat een dergelijke afwijking niet aangewezen is op grond van de onderstaande overwegingen :

1. de vraag rijst of de werknemer die mondeling voor tijdelijke arbeid werd aangeworven en na zijn indiensttreding weigert een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te ondertekenen, al dan niet moet worden beschouwd als zijnde aangeworven bij een overeenkomst van onbepaalde duur;

2. de werkgever die een werknemer mondeling voor een onbepaalde termijn in dienst heeft genomen, kan na twee dagen arbeid van de overeenkomst terugkomen en aan de werknemer een overeenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid voorleggen;

3. de artikelen 4 en 5 kunnen zo uitgelegd worden als zou de proeftijd met ingang van het sluiten van de overeenkomst drie dagen duren. Wordt de overeenkomst na twee dagen arbeid afgesloten dan zou de proeftijd in feite vijf dagen duren.

De Regering heeft amendementen ingediend om die bezwaren te ondervangen (Stuk n° 627, artt. 4 en 5). Ten aanzien van de moeilijkheid welke degene die tijdelijke arbeidskrachten te werk wil stellen kan ondervinden om reeds bij de aanwerving alle clausules van de overeenkomst te omschrijven, welke moeilijkheid nog vergroot wegens het feit dat de werknemer vaak door een tussenpersoon wordt aangebracht, bepaalde het amendement op artikel 5 dat alleen « de bedoeling » een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten, reeds bij de indienstneming schriftelijk moet worden vastgesteld. De eigenlijke overeenkomst zou binnen twee dagen moeten worden gesloten. Het amendement op artikel 4 bepaalt tevens dat de eerste drie dagen van de uitvoering van de overeenkomst als proeftijd zouden gelden, tenzij de partijen van dat vermoeden afwijken.

De commissie heeft die amendementen niet zonder meer aanvaard. Zij is de mening toegedaan dat het geschrift moet worden opgemaakt door de twee partijen, die voornemens zijn een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten.

Voorts ocht zij het logisch de volgorde van de artikelen 4 en 5 om te keren : het is immers verkieslijk eerst over de overeenkomst te handelen en dan de inhoud ervan te omschrijven.

Nieuwe regeringsamendementen ter vervanging van de artikelen 4 en 5 houden met die opmerkingen rekening (Stuk n° 627/8).

Aangevoerd wordt dat de mogelijkheid om bij de indiensttreding onmiddellijk een arbeidsovereenkomst te sluiten voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk ook voor een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid zou moeten gelden. Na onderzoek van concrete gevallen, waarin men ten gevolge van onvoorziene omstandigheden zijn toevlucht moest nemen tot tijdelijke arbeid, is gebleken dat het onmogelijk was om een volledige overeenkomst op te stellen vóór de indiensttreding van de werknemer.

Het automatische karakter van de proeftijd wordt in twiifel betrokken. De vraag rijst waarom men het beginsel van de vrije proeftijd zou moeten omkeren, aangezien het amendement voorziet in de schriftelijke vastlegging van de bedoeling waarin de proeftijdclausule kan worden bedongen.

Die amendementen worden met 12 stemmen en 1 onthouding aangenomen.

Art. 6.

L'employeur qui veut engager un travailleur temporaire pour exécuter un travail temporaire qui n'est pas visé par l'article 1^{er} de la loi, peut continuer à le faire en respectant les dispositions de la législation sur les contrats de travail.

Il en est de même s'il s'agit d'un travail temporaire visé par la loi, mais que l'employeur ne désire pas bénéficier des dérogations prévues aux articles 3 (possibilité de conclure des contrats successifs), 4 (durée de l'essai réduite à trois jours) et 5 (latitude de rédiger l'écrit dans les deux jours ouvrables à compter du début de la mise au travail).

Un employeur pourrait donc parfaitement engager un travailleur temporaire sous contrat de remplacement en vertu de l'article 13 des lois coordonnées sur le contrat d'emploi, sans être tenu au respect des dispositions de l'article 1^{er}, § 2 du projet en discussion.

Par contre, si l'employeur veut utiliser les dérogations prévues par la présente loi, il est évident qu'il ne peut invoquer l'application cumulée des dispositions relatives au même objet qui figurent dans la présente loi et dans la législation générale concernant les contrats de travail. Exemple : clause d'essai spéciale de trois jours et clause d'essai générale de quatorze jours pour les ouvriers.

Un amendement de M. Lenssens (Doc. n° 627/2) remplaçant l'article sans en modifier le principe, est adopté par 8 voix et 6 abstentions. Une proposition du même auteur n'excluant l'application de l'article 1 du projet qu'uniquement lorsque les parties entendent conclure un contrat de travail pour une durée indéterminée, n'est pas retenue.

CHAPITRE II.

Réglementation du travail intérimaire.

Section 1.

Contrat de travail intérimaire.

Art. 7.

Cet article définit les notions d'entreprise de travail intérimaire, de contrat de travail intérimaire et d'intérimaire.

Un amendement de M. Glinne (Doc. n° 627/5-II) définit l'entreprise intérimaire comme une entreprise sans but lucratif.

Le but de cet amendement est de mieux faire concorder le projet avec la convention n° 96 précitée.

On a relevé que l'article 19, § 2, 1^o, du projet, et l'amendement du même auteur à cet article (Doc. n° 627/3-I, § 3, 1^o) soumettent l'agrément de l'entreprise de travail intérimaire à la condition de constitution sous forme de société commerciale. Cette forme présuppose le but lucratif, d'où contradiction avec l'amendement à l'article 7.

L'amendement a été rejeté et l'article adopté par 12 voix et 1 abstention, après remplacement aux 1^o et 2^o des mots « en vertu de la loi » par les mots « en vertu de la présente loi ».

Art. 6.

De werkgever die een tijdelijke werknemer wil aanwerven voor de uitoefening van tijdelijk arbeid waarin artikel 1 van de wet niet voorziet, mag dat blijven doen, mits hij de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten naleeft.

Dat is ook het geval indien het een bij de wet bedoelde tijdelijke arbeid betreft, waarbij de werkgever evenwel niet het voordeel wenst te genieten van de afwijkingen waarin is voorzien bij de artikelen 3 (mogelijkheid om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten te sluiten), 4 (duur van de proeftijd beperkt tot drie dagen) en 5 (mogelijkheid om het geschrift op te stellen binnen twee werkdagen vanaf de aanvang van de indienstneming).

Een werkgever zou dus volledig in regel zijn indien hij een tijdelijke werknemer zou aanwerven op grond van een overeenkomst ter vervanging van een vaste werknemer, overeenkomstig artikel 13 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, en hij zou er daarbij niet toe gehouden zijn de bepalingen van artikel 1, § 2, van het onderhavige ontwerp in acht te nemen.

Indien de werkgever echter gebruik wil maken van de in de onderhavige wet bepaalde afwijkingen, is het evident dat hij de bepalingen in verband daarmee, die in deze wet en in de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten voorkomen, niet tegelijkertijd mag toepassen. Een voorbeeld : de bijzondere bepaling betreffende een proeftijd van drie dagen en de algemene bepaling betreffende de proeftijd van veertien dagen voor arbeiders.

Een amendement van de heer Lenssens (Stuk n° 627/2), dat artikel 6 vervangt, zonder evenwel de inhoud ervan te wijzigen, wordt met 8 stemmen en 6 onthoudingen aangenomen. Een voorstel van dezelfde auteur om alleen wanneer de partijen een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd wensen te sluiten, geen toepassing te maken van artikel 1 van het ontwerp, wordt niet aangenomen.

HOOFDSTUK II.

Reglementering van de uitzendarbeid.

Afdeling 1.

Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 7.

Dit artikel omschrijft de begrippen « uitzendbureau », « arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid » en « uitzendkracht ».

Een amendement van de heer Glinne (Stuk n° 627/5-II) omschrijft het uitzendbureau als een onderneming zonder winstoogmerk.

Dit amendement heeft tot doel het ontwerp beter in overeenstemming te brengen met het voormelde verdrag n° 96.

Opgemerkt wordt dat artikel 19, § 2, 1^o, van het ontwerp en het amendement van dezelfde auteur op dat artikel (stuk n° 627/3-I, § 3, 1^o) de erkenning van het uitzendbureau afhankelijk maken van het feit dat het werd opgericht in de vorm van een handelsvennootschap. Die vorm onderstelt een winstoogmerk; vandaar een tegenstrijdigheid met het amendement op artikel 7.

Het amendement wordt verworpen en het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding, nadat in 1^o en 2^o de woorden « krachtens de wet » zijn vervangen door de woorden « krachtens deze wet ».

Art. 8.

Cet article dispose que le contrat de travail intérimaire est présumé être un contrat de travail, sans que la preuve contraire puisse être apportée. Il n'a appelé aucun commentaire et est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 9.

Cet article impose pour la conclusion d'un contrat de travail intérimaire des prescriptions plus strictes que les conditions de forme prévues par l'article 2 pour la conclusion d'un contrat de travail temporaire. Les mentions que le contrat de travail intérimaire doit obligatoirement contenir ont pour but de permettre un meilleur contrôle de l'application de la loi. Certaines de ces mentions correspondent aux mentions obligatoires prescrites par l'article 16 dans le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Le Ministre a été amené à apporter la précision suivante : en cas d'absence d'une des mentions obligatoires dans le contrat de travail intérimaire, le contrat sera considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée liant l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire. En effet, l'article 9 a un caractère d'ordre public; sa violation est passible de sanctions pénales (art. 37, 2°) et d'amendes administratives (art. 42, b).

Etant donné le caractère d'ordre public de cet article, il faut considérer que le défaut de mentions obligatoires dans l'écrit équivaut à l'absence d'écrit.

Par application de l'article 8, alinéa 2, qui rend les dispositions de l'article 4 (amendé) applicables au contrat de travail intérimaire, le contrat sera exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur pourra mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai de deux jours ouvrables à compter du moment de son entrée en service.

Un amendement de M. Lenssens (Doc. n° 627/2) rend la terminologie néerlandaise conforme à celle du « sociaalrechtelijk woordenboek ». Dans sa version française, les mots « le régime des temps de travail » doivent être remplacés par « l'horaire de travail ».

L'amendement et l'article modifié sont adoptés par 12 voix et 1 abstention.

Art. 10.

Cet article garantit à l'intérimaire au moins la rémunération qu'il obtiendrait s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent de l'utilisateur.

Ainsi une secrétaire dactylographe obtiendrait dans une entreprise du secteur textile une rémunération minimale de 18 000 F par mois, et dans une entreprise du secteur pétrolier 25 000 F par mois. Dans le secteur public les barèmes statutaires seront applicables aux intérimaires.

L'article est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 11 et 12.

Ces articles traitent des obligations financières de l'entreprise intérimaire lorsqu'un fonds de sécurité d'existence est chargé du paiement de certains avantages.

Les dispositions de ces articles s'appliquent aux ouvriers comme aux employés.

Ces articles sont adoptés par 12 voix et 1 abstention.

Art. 8.

Dit artikel bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt verondersteld een arbeidsovereenkomst te zijn zonder dat het bewijs van het tegendeel mag worden geleverd. Dit artikel geeft geen aanleiding tot commentaar en wordt met 12 stemmen en 1 onthouding aangenomen.

Art. 9.

Dit artikel legt bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid strengere voorwaarden op dan de voorwaarden welke bij artikel 2 bepaald zijn voor het sluiten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De vermeldingen die in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moeten opgenomen worden, hebben een betere controle op de toepassing van de wet tot doel. Sommige van die vermeldingen stemmen overeen met de verplichte vermeldingen die krachtens artikel 16 moeten opgenomen worden in de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

De Minister ziet zich genoopt de volgende precisering te geven: indien een van de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ontbreekt, wordt de overeenkomst beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd, die de uitzendkracht en het uitzendbureau verbindt. Artikel 9 is immers een bepaling van openbare orde, overtreding ervan kan gestraft worden met strafrechtelijke sancties (art. 37, 2°) en administratieve boeten (art. 42, b).

Daar dit artikel een bepaling is die de openbare orde raakt, moet ervan uitgegaan worden dat het ontbreken van verplichte vermeldingen in de schriftelijke overeenkomst gelijk staat met het niet bestaan van een schriftelijke overeenkomst.

Met toepassing van artikel 8, tweede lid, dat de bepalingen van het gewijzigde artikel 4 toepasselijk maakt op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, valt de overeenkomst uitsluitend onder de voorschriften van de voor een onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst. In dat geval echter kan de werknemer zonder opzegging of vergoeding een einde maken aan de overeenkomst binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van een termijn van twee werkdagen, te rekenen van zijn indiensttreding.

Een amendement van de heer Lenssens (Stuk n° 627/2) brengt de Nederlandse terminologie in overeenstemming met die van het « Sociaalrechtelijk woordenboek ». In de Franstalige versie dienen de woorden « le régime des temps de travail » vervangen te worden door « l'horaire de travail ».

Het amendement en het gewijzigde artikel worden aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 10.

Dit artikel garandeert de uitzendkracht ten minste het loon dat hij zou ontvangen indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer van de gebruiker was aangeworven.

Zo zou een secretaresse-typiste in een bedrijf in de textielsector een minimumloon van 18 000 F per maand krijgen en in een bedrijf in de oliesector 25 000 F per maand. In de overheidssector zijn de statutaire weddeschalen toepasselijk op de uitzendkrachten.

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Artt. 11 en 12.

Deze artikelen handelen over de financiële verplichtingen van het uitzendbureau wanneer een fonds voor bestaanszekerheid belast is met de uitkering van bepaalde voordelen.

De bepalingen van deze artikelen gelden voor arbeiders en bedienden.

De artikelen worden aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 13.

Cette disposition règle l'ancienneté de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire.

Au 2^o, il est précisé qu'une semaine doit s'entendre à défaut d'autre précision dans le texte, dans son sens usuel c'est-à-dire semaine « calendrier ».

L'article est adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 14.

Cet article fixe l'indemnité due en cas de rupture avant terme d'un contrat pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Le Ministre a précisé qu'en cas de rupture avant terme d'un contrat de remplacement d'un travailleur permanent, dont la durée ne peut être déterminée dès le début de l'engagement, l'indemnité devrait être appréciée selon les principes généraux du droit.

Cependant, afin de contribuer à une plus grande sécurité juridique, le Gouvernement a déposé un amendement fixant une indemnité forfaitaire dans le cas soulevé. Il s'agit de l'amendement insérant un article 14*bis* (nouveau) dans le projet (Doc. n° 627/9-I).

L'article 14 a été adopté par 12 voix et 1 abstention.

Art. 14*bis* (nouveau).

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 627/9-I) dont il a été question lors de la discussion de l'article précédent, est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 15.

Cet article répute non existantes les clauses du contrat de travail intérimaire interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur.

Un amendement de M. Glinne (Doc. n° 627/3-I) complète l'article en prévoyant la nullité de la clause interdisant à un utilisateur d'engager un intérimaire. L'auteur a retiré son amendement, le but en étant mieux rencontré par un amendement de M. Lenssens insérant un article 16*bis* (nouveau) dans le projet.

On a attiré l'attention sur le fait que le contrat de travail intérimaire pourrait servir de système de probation, en ce sens que l'utilisateur ferait d'abord appel à des intérimaires qu'il engagerait définitivement s'ils donnent satisfaction.

L'article est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

SECTION 2.

Contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Art. 16.

Cet article dispose qu'entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur doit être conclu un accord écrit. Ce contrat doit contenir un certain nombre de mentions dont copie doit être communiquée à l'intérimaire endéans les deux jours de sa mise au travail.

Art. 13.

Die bepaling regelt de anciënniteit van de uitzendkracht in het uitzendbureau.

Bij het 2^o wordt opgemerkt dat, bij ontstentenis van nadere bijzonderheden in de tekst, één week dient te worden verstaan in de gebruikelijke zin van « kalenderweek ».

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 14.

Dit artikel bepaalt de verschuldigde vergoeding ingeval de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, vóór het verstrijken van de termijn wordt verbroken.

De Minister wijst erop dat de vergoeding volgens de algemene rechtsbeginselen zou moeten worden vastgesteld, wanneer vóór het verstrijken van de termijn een einde wordt gemaakt aan een overeenkomst gesloten ter vervanging van een vaste werknemer, waarvan de duur niet kan worden vastgesteld vanaf het begin van de vervanging.

Doch met het oog op een grotere rechtszekerheid heeft de Regering een amendement ingediend tot vaststelling van een forfaitaire vergoeding in dit geval. Bij dit amendement (Stuk n° 627/9-I) wordt een artikel 14*bis* (nieuw) in het ontwerp ingevoegd.

Artikel 14 wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 14*bis* (nieuw).

Dit regeringsamendement (Stuk n° 627/9-I) waarvan sprake was bij de bespreking van het vorige artikel, wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 15.

Dit artikel bestempelt de contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, als niet bestaande.

Een amendement van de heer Glinne (Stuk n° 627/3-I) vult het artikel aan, doordat het de nietigheid vooropstelt van het beding waarbij een gebruiker verbod wordt opgelegd een uitzendkracht aan te werven. De auteur trekt zijn amendement in, omdat het doel ervan beter wordt bereikt door een amendement van de heer Lenssens tot invoeging van een artikel 16*bis* (nieuw) in het ontwerp.

De aandacht wordt gevestigd op het feit dat de arbeids-overeenkomst voor uitzendarbeid als proef zou kunnen dienen, in die zin dat de gebruiker eerst een beroep op uitzendkrachten zou doen, om die nadien vast aan te werven indien zij voldoening schenken.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen en 4 onthoudingen.

AFDELING 2.

Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Art. 16.

Dit artikel bepaalt dat tussen het uitzendbureau en de gebruiker een schriftelijke overeenkomst moet worden gesloten. Die overeenkomst dient een aantal vermeldingen te bevatten en een afschrift ervan moet binnen twee dagen na de tewerkstelling aan de uitzendkracht worden bezorgd.

Il est à noter qu'il n'y a pas de lien contractuel entre l'utilisateur et l'intérimaire hormis les cas visés aux articles 18 et 29 du projet.

L'article est adopté avec quelques modifications formelles, par 12 voix et 1 abstention.

Art. 16bis (nouveaux).

1. La nullité des clauses imposant à l'utilisateur le paiement d'une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire en cas d'engagement de l'intérimaire qui a travaillé chez lui — principe qui est à la base de l'amendement de Lenssens cité lors de la discussion de l'article 15 (Doc. n° 627/2) — est le corollaire nécessaire de la nullité des clauses interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur, principe consacré par l'article 15 du projet de loi.

En effet, afin de sauvegarder la liberté de travail de l'intérimaire et d'écartier tout obstacle à l'offre d'un emploi convenable aux intérimaires chômeurs, il est indispensable de frapper de nullité des clauses contractuelles par lesquelles une entreprise de travail intérimaire impose à l'utilisateur le paiement d'une indemnité en cas d'engagement d'un intérimaire qui a travaillé chez lui.

On a relevé que l'amendement frappe de nullité la stipulation du paiement d'une indemnité en cas d'engagement de l'intérimaire par l'utilisateur et non la stipulation de l'interdiction d'engagement de l'intérimaire par l'utilisateur, interdiction dont la violation est sanctionnée par le paiement d'une indemnité.

La procédure retenue est de nature à empêcher que les entreprises de travail intérimaire ne puissent adopter la thèse selon laquelle il n'y aurait pas d'interdiction d'engagement de l'intérimaire, mais uniquement une indemnisation qui devait être payée à l'entreprise de travail intérimaire pour frais de sélection et de formation.

L'amendement est adopté par 10 voix et 4 abstentions.

2. Un amendement de Mme Pétry (Doc. n° 627/4) subordonne l'occupation d'un intérimaire à la preuve que l'utilisateur s'est vraiment adressé auparavant à l'O. N. E. M. pour trouver un travailleur temporaire.

Le Ministre a fait remarquer que cette condition va à l'encontre de la philosophie du projet de loi et de l'avis majoritaire du Conseil national du travail, qui considèrent que l'employeur ayant un besoin temporaire de main-d'œuvre a le choix entre la possibilité d'engager des travailleurs à son service soit directement, soit par l'intermédiaire de l'O. N. E. M. et la possibilité d'occuper des intérimaires engagés au service d'une entreprise de travail intérimaire.

D'autre part, imposer actuellement le recours préalable à l'O. N. E. M., alors que celui-ci n'a pas encore achevé la mise en place de sections spécialisées pour le placement de travailleurs temporaires, équivaut à retarder inutilement la satisfaction des besoins des entreprises en main-d'œuvre temporaire.

L'amendement a été rejeté par 10 voix contre 3 et 1 abstention.

Er zij aangestipt dat geen contractuele band tussen de gebruiker en de uitzendkracht bestaat buiten de in de artikelen 18 en 29 van het ontwerp genoemde gevallen.

Het artikel wordt, met enkele vormwijzigingen aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 16bis (nieuw).

1. De nietigheid van de bedingen waarbij aan de gebruiker de verplichting wordt opgelegd een vergoeding te betalen aan het uitzendbureau wanneer hij de uitzendkracht die bij hem gewerkt heeft, in dienst neemt — welk principe ten grondslag ligt aan het amendement van de heer Lenssens, dat ter sprake is gebracht bij de bespreking van artikel 15 (Stuk n° 627/2) — vloeit noodzakelijk voort uit de nietigheid van de bedingen waarbij aan de uitzendkracht verbod wordt opgelegd in dienst te treden bij een gebruiker. Dit laatste principe is vastgelegd in artikel 15 van het wetsontwerp.

Om de vrijheid van arbeid van de uitzendkrachten veilig te stellen en alle hinderpalen bij het aanbod van een behoorlijke betrekking aan de werkloze uitzendkrachten uit de weg te ruimen, moeten de contractuele bedingen waarbij een uitzendbureau aan een gebruiker de verplichting oplegt een vergoeding te betalen wanneer hij een uitzendkracht die bij hem gewerkt heeft, in dienst neemt, immers nietig verklaard worden.

Er is op gewezen dat het amendement in de nietigheid voorziet van het beding waarbij aan de gebruiker de verplichting wordt opgelegd een vergoeding te betalen wanneer hij een uitzendkracht in dienst neemt, maar niet van het beding waarbij aan de gebruiker verbod wordt opgelegd een uitzendkracht in dienst te nemen en waarbij in geval van niet-naleving van dit verbod, een vergoeding verschuldigd is.

De voorkeur ging naar die formule opdat de uitzendbureaus niet zouden kunnen aanvoeren dat zij geen verbod opleggen om uitzendkrachten aan te werven, maar alleen een vergoeding vragen voor de door hen gedane selectie- en opleidingskosten.

Het amendement wordt aangenomen met 10 stemmen en 4 onthoudingen.

2. Een amendement van Mevr. Pétry (Stuk n° 627/4) stelt dat een gebruiker een uitzendkracht slechts mag aanwerven door tussenkomst van een uitzendbureau indien hij bewijst dat hij tevergeefs een beroep heeft gedaan op de R. V. A. om een tijdelijke werknemer te vinden.

De Minister merkt op dat die voorwaarde indruist tegen de opzet van het wetsontwerp en tegen het advies van de meerderheid van de Nationale Arbeidsraad die van mening was dat aan de werkgever die tijdelijke arbeidskrachten nodig heeft, de keuze moet worden gelaten om hetzij rechtstreeks of door tussenkomst van de R. V. A. werknemers aan te werven, hetzij uitzendkrachten te werk te stellen die in dienst staan van een uitzendbureau.

Wanneer men bovendien op dit ogenblik het beroep op de R. V. A. verplicht stelt, nu deze instelling nog niet klaar is met haar gespecialiseerde afdelingen voor de tewerkstelling van tijdelijke werknemers, wordt de bevrediging van de behoeften aan tijdelijke arbeidskrachten van de ondernemingen nodeloos vertraagd.

Het amendement wordt verworpen met 10 tegen 3 stemmen en 1 onthouding.

SECTION 3.

Obligations de l'utilisateur.

Art. 17.

Cet article dispose que l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu du travail. Il énumère les dispositions qui sont considérées comme étant applicables au lieu de travail, permet au Roi de modifier cette énumération et de déterminer lesquelles de ces obligations incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire.

Le Ministre a fourni les précisions suivantes au sujet de la législation applicable en cas de mise de travailleurs à la disposition d'un utilisateur à l'étranger :

1) La mise au travail est régulière, c'est-à-dire effectuée par une entreprise de travail intérimaire agréée pour l'exécution d'un travail temporaire autorisé par la loi.

a) la loi belge régit toutes les obligations que l'entreprise de travail intérimaire assume en qualité d'employeur (exposé des motifs, p. 6, alinéa 8);

b) en ce qui concerne les obligations que le projet de loi belge (art. 17) met à charge de l'utilisateur (législation en matière de réglementation et de protection du travail qui est applicable au lieu du travail), il s'agit de dispositions d'ordre public belge dont le champ d'application ne peut pas s'étendre au-delà du territoire national. L'utilisateur étranger sera tenu par les dispositions d'ordre public de sa loi nationale.

2) la mise au travail est irrégulière c'est-à-dire effectuée en ne se conformant pas à la réglementation du travail intérimaire et sans autorisation administrative de prêt exceptionnel de main-d'œuvre (art. 30).

a) la loi belge est applicable à la personne qui a mis les travailleurs à la disposition d'un utilisateur à l'étranger :

1° le contrat d'engagement pour la mise à la disposition est nul de plein droit (art. 29, § 2);

2° la personne qui a mis les travailleurs à la disposition de l'utilisateur est solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat qui s'est légalement noué avec l'utilisateur (art. 29, § 4);

3° la personne qui a effectué à la mise à la disposition irrégulière encourt les sanctions pénales prévues par l'article 37, 5°.

b) la disposition de l'article 29, § 3 selon laquelle en cas de mise à la disposition irrégulière, l'utilisateur est censé engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée avec les travailleurs mis à la disposition, ne peut recevoir exécution à l'étranger que dans les Etats où une relation légale entre l'utilisateur et le travailleur temporaire est considérée comme justifiée en vertu de l'ordre public de ces Etats.

Cet article est adopté par 12 voix et 1 abstention.

AFDELING 3.

Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 17.

Dit artikel bepaalt dat de gebruiker instaat voor de toepassing van de bepalingen der wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk. Voorts somt het artikel de bepalingen op die geacht worden op de plaats van het werk te gelden; het machtigt de Koning die opsomming te wijzigen en te bepalen welke van die verplichtingen op de gebruiker, resp. het uitzendbureau rusten.

De Minister verstrekt de volgende bijzonderheden betreffende de wetgeving die van toepassing is ingeval werknemers ter beschikking worden gesteld van een gebruiker in het buitenland.

1) De tewerkstelling is regelmatig, d.w.z. ze wordt verricht door een uitzendbureau dat erkend is voor de uitvoering van een door de wet toegelaten tijdelijke arbeid.

a) De Belgische wet regelt alle verplichtingen die op het uitzendbureau in de hoedanigheid van werkgever rusten (memorie van toelichting, blz. 6, 8^{ste} lid);

b) De verplichtingen die het Belgische wetsontwerp (artikel 17) aan de gebruiker oplegt (op de plaats van het werk toepasselijke wetgeving inzake reglementering en bescherming van de arbeid) vloeien in feite voort uit bepalingen van Belgische openbare orde waarvan de werkingssfeer niet verder reikt dan het eigen grondgebied. De buitenlandse gebruiker is onderworpen aan de regelingen inzake openbare orde die door de wet van zijn land worden voorgeschreven.

2) De tewerkstelling is onregelmatig, d.w.z. dat zij niet strookt met de reglementering van de uitzendarbeid en geschiedt zonder administratieve toestemming voor de uitzonderlijke uitlening van arbeidskrachten (artikel 30).

a) De Belgische wet is van toepassing op de persoon die de werknemers ter beschikking van een gebruiker in het buitenland heeft gesteld :

1° de overeenkomst inzake indienstneming om beschikbaar te worden gesteld is van rechtswege nietig (artikel 29, § 2);

2° de persoon die de werknemers ter beschikking van de gebruiker heeft gesteld, is hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die voortvloeien uit de overeenkomst die op wettelijke wijze met de gebruiker werd gesloten (artikel 29, § 4);

3° de persoon die de werknemers onregelmatig beschikbaar heeft gesteld, wordt gestraft met de bij artikel 37, 5° gestelde straffen.

b) De bepaling van artikel 29, § 3, volgens welke de gebruiker, ingeval hij iemand op onregelmatige wijze beschikbaar stelt, beschouwd wordt als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de hem ter beschikking gestelde werknemers, kan in het buitenland slechts worden toegepast in de Staten waar een wettelijke band tussen de gebruiker en de tijdelijke werknemer beschouwd wordt als gerechtvaardigd krachtens de openbare orde van die Staten.

Dit artikel wordt aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

Art. 18.

Une présomption d'occupation dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée est prévue au cas où l'utilisateur continuerait d'occuper le travailleur intérimaire, après notification de la décision de retrait de ce dernier par l'entreprise de travail intérimaire.

L'article est adopté sans discussions, par 12 voix et 1 abstention.

SECTION 4.

Réglementation des entreprises de travail intérimaire.

Art. 19.

Cet article soumet à l'agrément du Ministre de l'Emploi et du Travail, toutes les entreprises de travail intérimaire exerçant une activité en Belgique (§ 1).

Il fixe les conditions d'agrément (§ 2), et règle le retrait et la suspension de l'agrément (§ 3).

Discussion du § 1 :

L'amendement de M. Glinne (Doc. n° 627/3-I) qui remplace tout l'article, est inspiré de la convention n° 96 de l'O.I.T.

Les §§ 1 et 2 de cet amendement correspondent respectivement aux lettres a) et b) de l'article 10 précité de cette convention. Ils prévoient le contrôle et la limitation de l'agrément à un an, renouvelable à la discrétion du Ministre.

Le premier principe est jugé superflu étant donné que :

— la surveillance de l'exécution de la loi et de ses arrêtés d'exécution est exercée par les fonctionnaires désignés par le Roi (art. 33);

— le Ministre a le pouvoir de suspendre ou de retirer l'agrément dans les conditions prévues au § 4 de l'article 19 amendé, qui sont d'ailleurs identiques à celles du § 3 du projet de loi.

Le dernier principe, repris par le Gouvernement (Doc. n° 627/9-I, art. 19, 1, 2^e alinéa) en tant que possibilité facultative, est adopté à l'unanimité.

Discussion du § 2 :

1. Un amendement de M. Lenssens (Doc. n° 627/2, art. 19, 1) complète les conditions à remplir en s'inspirant de ce que prévoyait le C. N. T.

Le Ministre estime que juridiquement il ne se justifie aucunement de répéter parmi les conditions d'agrément des obligations qui sont imposées aux entreprises de travail temporaire par d'autres dispositions légales, à savoir :

— l'obligation de tenir les documents ou de fournir les renseignements dont question à l'article 32 du projet;

— l'introduction de payer à l'intermédiaire une rémunération inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il

Art. 18.

Dit artikel stelt ten behoeve van de uitzendkracht een vermoeden van tewerkstelling in op grond van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker doorgaat met hem te werk te stellen nadat hem door het uitzendbureau kennis is gegeven van de beslissing die uitzendkracht terug te trekken.

Het artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen en 1 onthouding.

AFDELING 4.

Reglementering van de uitzendbureaus.

Art. 19.

Dit artikel bepaalt dat alle bureaus voor uitzendarbeid die in België een activiteit uitoefenen, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid moeten worden erkend (§ 1).

De Minister bepaalt de erkenningsvoorwaarden (§ 2) en regelt de intrekking en de schorsing van de erkenning (§ 3).

Bespreking van § 1.

Het amendement van de heer Glinne (Stuk n° 627/3-I), dat het gehele artikel vervangt, is ingegeven door het Verdrag n° 96 van de I. A. O.

De §§1 en 2 van dit amendement stemmen overeen met letter a), resp. letter b) van artikel 10 van dat Verdrag. Zij regelen het toezicht en beperken de duur van de erkenning, welke naar goedgevoelen van de Minister kan worden vernieuwd tot één jaar.

Het eerste principe wordt als overbodig beschouwd aangezien :

— het toezicht op de uitvoering van de wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan wordt uitgeoefend door de daartoe door de Koning aangewezen ambtenaren (art. 33);

— de Minister bevoegd is om de erkenning te schorsen of in te trekken overeenkomstig de voorwaarden bepaald in § 4 van het gewijzigde artikel 19, die trouwens dezelfde zijn als die welke in § 3 van het wetsontwerp voorkomen.

Het laatste principe, dat door de Regering is overgenomen (Stuk n° 627/9-I, artikel 19, 1, tweede lid) en dat een facultatieve toepassing mogelijk maakt, wordt eenparig aangenomen.

Bespreking van § 2.

1. Een amendement van de heer Lenssens (Stuk n° 627/2, artikel 19, 1), vult de vereiste voorwaarden aan met bepalingen die ingegeven zijn door het advies van de N. A. R.

De Minister is van oordeel dat het niet verantwoord is onder de erkenningsvoorwaarden verplichtingen te herhalen die aan de bureaus voor uitzendarbeid worden opgelegd door andere wetsbepalingen, met name :

— de verplichting de bescheiden bij te houden of de inlichtingen te verstrekken waarvan sprake is in artikel 32 van het ontwerp;

— het in artikel 10 opgelegde verbod om aan de uitzendkracht een loon te betalen dat lager ligt dan dat waarop

avait été engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur, prévue par l'article 10 du projet.

L'entreprise de travail intérimaire n'a pas d'engagement à prendre à cet égard, ce sont des obligations qui lui sont imposées par la loi.

Cet amendement est retiré.

2. Un amendement de M. Deneir (Doc. n° 627/9-III) ajoutant un 5°, entend que les entreprises de travail intérimaire étrangères exerçant une activité en Belgique désignent un mandataire général, résidant et domicilié en Belgique et ayant le pouvoir d'engager et de représenter l'entreprise. Selon l'auteur, l'affiliation obligatoire à un secrétariat social agréé d'employeurs entraîne, pour l'employeur affilié, l'obligation d'avoir un siège social ou un mandataire en Belgique. Une telle disposition est également de nature à protéger les intérimaires, en garantissant une meilleure application des lois, principalement des lois sociales. Le Ministre s'est demandé si cet amendement est conciliable avec les dispositions de la directive 67/43 de la C. E. E. du 12 janvier 1967, prise en application des articles 52 à 59 du traité instituant la C. E. E., qui traitent du droit d'établissement.

L'auteur de l'amendement estime que son amendement ne va pas à l'encontre de cette directive. Il relève que les lois concernant les accidents du travail et concernant le contrôle des sociétés d'assurances contiennent des dispositions analogues à celle qu'il propose.

Au cas où une entreprise étrangère de travail intérimaire contreviendrait à la loi, la seule sanction serait la suspension ou le retrait de l'agrément, d'où l'utilité de prévoir une disposition mettant cette entreprise sur un pied d'égalité avec les entreprises belges.

L'amendement a finalement été repris par le Gouvernement, qui l'insère au § 1^{er} de l'article (Doc. n° 627/9-I, art. 19, 1, 1^{er} alinéa). Il est adopté à l'unanimité.

3. Au 2°, il est précisé par un amendement du Gouvernement (Doc. n° 627/9-I, art. 19, 2), adopté à l'unanimité, que le capital social doit être entièrement libéré.

4. L'amendement de M. Glinne (Doc. n° 627/3-I, art. 19, § 3), modifie le 3° du paragraphe en ce sens que s'il interdit de mettre ou de maintenir un intérimaire au travail chez un utilisateur en cas de grève, il ne soumet plus cette interdiction à la reconnaissance de la grève par les organisations syndicales.

Le Ministre a fait valoir que plusieurs autres législations ne prennent également la grève en considération que si celle-ci a reçu l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du travail.

Il en est ainsi en matière :

— de vacances annuelles, où ces journées de grève sont assimilées à des journées de travail effectif (art. 16, 14°, arrêté royal du 30 mars 1967);

— de jours fériés, où ces journées de grève sont considérées comme absences justifiées (art. 11, 3°, arrêté royal du 18 avril 1974).

En matière de pensions, les périodes de grève reconnues par les organisations syndicales sont assimilées à des périodes d'activité comme travailleur (art. 34, § 1^{er}, H, arrêté royal du 21 décembre 1967).

hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker in dienst was genomen.

Het bureau voor uitzendarbeid moet daaromtrent geen verbintenissen aangaan aangezien het hier verplichtingen betreft die reeds door de wet zijn opgelegd.

Dit amendement wordt ingetrokken.

2. Een amendement van de heer Deneir (Stuk n° 627/9-III) voegt een 5° bij op grond waarvan de buitenlandse bureaus voor uitzendarbeid die in België een activiteit uitoefenen een algemene lasthebber moeten aanwijzen die in België verblijft, er zijn domicilie heeft en gemachtigd is om de vennootschap te verbinden en te vertegenwoordigen. Volgens de auteur van het amendement brengt de verplichte aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers, voor deze laatste de verplichting mee een maatschappelijke zetel of een lasthebber in België te hebben. Een dergelijke bepaling beschermt eveneens de uitzendkracht, daar ze een betere toepassing van de wetten, voornamelijk van de sociale wetten, waarborgt. De Minister vraagt zich af of dit amendement verenigbaar is met de E. E. G.-richtlijn 67/43 van 12 januari 1967, genomen ter uitvoering van de artikelen 52 tot 59 van het Verdrag houdende instelling van de E. E. G., die betrekking hebben op het vestigingsrecht.

De indiener van het amendement meent dat dit laatste niet indruist tegen genoemde richtlijn. Hij merkt op dat de wetten betreffende de arbeidsongevallen en de controle op de verzekeringsmaatschappijen gelijkaardige bepalingen bevatten.

Een overtreding van de wet door een buitenlands uitzendbureau zou slechts met een schorsing of intrekking van de erkenning kunnen worden gestraft. Bijgevolg is het nuttig te voorzien in een bepaling waarbij die bureaus op gelijke voet met de Belgische uitzendbureaus worden geplaatst.

Uiteindelijk wordt het amendement overgenomen door de Regering, die het in § 1 van het artikel invoegt (Stuk n° 627/9-I, art. 19, 1, eerste lid). Het wordt eenparig aangenomen.

3. In 2° wordt in een eenparig aangenomen regeringsamendement (Stuk n° 627/9-I, art. 19, 2) gepreciseerd dat het maatschappelijk kapitaal volgestort moet zijn.

4. Het amendement van de heer Glinne (Stuk n° 627/3-I, art. 19, § 3), wijzigt het 3° van de paragraaf in die zin dat het verbod om een uitzendkracht in geval van staking bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden, niet meer afhangt van het feit of die staking door de vakbondsorganisaties wordt erkend.

De Minister voert aan dat verschillende andere wetten eveneens pas rekening houden met de staking indien deze de instemming of de steun van een in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde interprofessionele vakbondsorganisatie heeft gekregen.

Zulks is met name het geval voor :

— de jaarlijkse vakantie, waarvoor die stakingsdagen worden gelijkgesteld met effectieve werkdagen (art. 16, 14°, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967);

— de feestdagen, waarvoor die stakingsdagen worden beschouwd als dagen met gewettigde afwezigheid (art. 11, 3°, van het koninklijk besluit van 18 april 1974).

Inzake pensioenen worden de door de vakbondsorganisaties erkende stakingsperiodes gelijkgesteld met periodes van activiteit als werknemer (art. 34, § 1, H, van het koninklijk besluit van 21 december 1967).

En matière de chômage, le bénéfice des allocations de chômage ne peut être accordé aux travailleurs en grève qu'avec l'autorisation du comité de gestion de l'Office national de l'emploi (art. 129, arrêté royal du 20 décembre 1963).

La commission a cependant adopté cet amendement à l'unanimité entendant éviter ainsi que les grèves non reconnues ou reconnues post factum soient éternisées par la mise au travail d'intérimaires.

Discussion du § 3 :

1. Alors que le projet de loi prévoit la possibilité de suspension ou de retrait de l'agrément en cas de violation des dispositions de la loi ou de ses arrêtés d'exécution, l'amendement de M. Lenssens (Doc. n° 627/2, art. 19, 2) étend l'application de cette sanction à la violation des obligations légales ou conventionnelles de l'entreprise de travail intérimaire.

Cette formulation est la plus large possible. Elle couvrirait même le non paiement d'impôts, de cotisations de sécurité sociale, le non paiement de salaires supérieurs au minimum légal, d'indemnités de déplacement etc.

Elle imposerait cependant au Ministre de l'Emploi et du Travail la vérification de l'application de dispositions légales et de stipulations conventionnelles pour lesquelles il n'est pas compétent.

Pour le Ministre, ce qui importe avant tout pour réprimer les abus, c'est de sanctionner les infractions à la législation sociale.

A cet effet il propose d'étendre la possibilité de suspension ou de retrait de l'agrément à toutes les infractions aux dispositions de la législation sociale et des conventions collectives du travail (Doc. n° 627/9-I, art. 19, 3). La notion législation sociale doit être prise dans son acceptation la plus large, couvrant toute la législation de sécurité sociale et celle du travail, y compris, le présent projet de loi. Le premier amendement est retiré et le second adopté à l'unanimité.

2. Le § 4 de l'amendement de M. Glinne (Doc. n° 627/3-I), qui se rapporte au § 3 de l'article et qui découle du § 2 de cet amendement, n'est pas retenu.

Quant au § 5 de cet amendement, il en sera question lors de la discussion de l'article 23bis (nouveau).

L'article amendé est adopté à l'unanimité.

Art. 20.

Cet article crée une commission consultative chargée de donner au Ministre de l'Emploi et du Travail un avis sur l'agrément, la suspension ou le retrait d'agrément des entreprises de travail intérimaire.

Selon le commentaire des articles de l'exposé des motifs (p. 9, 1^{er} alinéa), la commission consultative serait composée d'une part de représentants des entreprises de travail intérimaire et des représentants des utilisateurs et d'autre part, de représentants des travailleurs. Pourraient également en faire partie avec voix consultative, des fonctionnaires de l'Etat et de l'Office national de l'emploi. Cette intention fut confirmée lors de la consultation du Conseil d'Etat (avis du Conseil d'Etat, art. 20, doc. n° 627/1, p. 17). Etant donné la participation de fonctionnaires aux travaux de cette commission, il apparaissait inadéquat de qualifier cette commission de paritaire.

Le Ministre a cependant agréé la proposition d'un membre de compléter les mots « la commission consultative » par le mot « paritaire ».

L'article ainsi amendé est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

Inzake werkloosheid kan het recht op werkloosheidsvergoeding slechts met de toestemming van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling worden toegerekend aan stakende werknemers (art. 129 van het koninklijk besluit van 20 december 1963).

De commissie neemt dit amendement eenparig aan met de bedoeling aldus te voorkomen dat de niet-erkende of post factum erkende stakingen door de tewerkstelling van uitzendkrachten worden ontkracht.

Bespreking van § 3 :

1. Het wetsontwerp voorziet in de mogelijkheid tot schorsing of intrekking van de vergunning wanneer de bepalingen van de wet of van de uitvoeringsbesluiten worden overtreden. Het amendement van de heer Lenssens (Stuk n° 627/2, art. 19, 2) wil de toepassing van die strafmaatregel uitbreiden tot de overtreding van de wettelijke of contractuele verplichtingen van het uitzendbureau.

Dit is de ruimste mogelijke formulering. Ze dekt het verzuim van betaling van belastingen, van sociale zekerheidsbijdragen, het niet betalen van lonen die boven het wettelijk minimum liggen, van reisvergoedingen enz.

Het amendement zou de Minister van Tewerkstelling en Arbeid evenwel de verplichting opleggen de toepassing na te gaan van de wetsbepalingen en van de conventionele bedingen waarvoor hij niet bevoegd is.

Voor de Minister is het er in de eerste plaats om te doen de inbreuken op de sociale wetgeving te bestraffen, ten einde de misbruiken te beteugelen.

Te dien einde stelt hij voor de mogelijkheid tot schorsing of tot intrekking van de vergunning uit te breiden tot alle inbreuken op de bepalingen van de sociale wetgeving en van de collectieve arbeidsovereenkomsten (Stuk n° 627/9-I, art. 19, 3). Het begrip sociale wetgeving moet in de ruimste zin worden verstaan : het dekt de gehele wetgeving betreffende de sociale zekerheid en de arbeidswetgeving, met inbegrip van het onderhavige wetsontwerp. Het eerste amendement wordt ingetrokken en het tweede wordt eenparig aangenomen.

2. Paragraaf 4 van het amendement van de heer Glinne (Stuk n° 627/3-I) betreffende § 3 van het artikel vloeit voort uit § 2 van dit amendement. Het wordt niet aangenomen.

Paragraaf 5 van dit amendement komt bij de behandeling van artikel 23bis (nieuw) ter sprake.

Het geamendeerde artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 20.

Door dit artikel wordt een adviescommissie opgericht die de Minister van Tewerkstelling en Arbeid van advies moet dienen omtrent de erkenning, de schorsing of de intrekking van de erkenning van de uitzendbureaus.

Volgens de commentaar bij dit artikel in de Memorie van toelichting (blz. 9, eerste lid) zou de adviescommissie bestaan uit vertegenwoordigers van de uitzendbureaus en de gebruikers enerzijds en van de werknemers anderzijds. Ook ambtenaren van de Staat en van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zouden met raadgevende stem deel ervan kunnen uitmaken. Zulks werd bevestigd toen de Raad van State over het ontwerp werd geraadpleegd (zie het advies van de Raad van State met betrekking tot artikel 20, Stuk n° 627/1, blz. 17). Aangezien ambtenaren aan de werkzaamheden van de commissie zullen deelnemen, kan niet van een paritaire samenstelling van die commissie worden gesproken.

De Minister heeft evenwel het voorstel van een lid aangenomen, om aan de term « adviescommissie » het woord « paritaire » te laten voorafgaan.

Het aldus gewijzigde artikel wordt aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

SECTION 5.

Réglementation de l'emploi d'intérimaires.

Art. 21.

Cet article dispose que les intérimaires ne peuvent être mis à la disposition d'utilisateurs et occupés par ces derniers qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé à l'article 1 du projet.

Il est adopté sans discussion, par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 22.

Le Roi peut arrêter, sur proposition de la Commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices, que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne pourront dépasser un pourcentage de celles du personnel permanent de cet utilisateur.

Cette disposition a été amendée par le Gouvernement (Doc. n° 627/5-I) en vue de préciser la mission du Conseil national du Travail, comme cela a déjà été le cas pour les §§ 4 et 5 de l'article 1^{er}.

Il est à noter que le pourcentage se situe par rapport à l'ensemble du personnel permanent de l'utilisateur et non par rapport au personnel à remplacer.

L'amendement et l'article amendé sont adoptés par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 23.

Cet article dispose que le Roi peut, sur proposition de la Commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du C. N. T. et après avis du Comité de gestion de l'O. N. Em., interdire l'occupation d'intérimaires dans certaines professions et branches d'activité.

Ici également la mission du C. N. T. a été précisée par un amendement gouvernemental (Doc. n° 627/5-I).

L'amendement et l'article amendé sont adoptés par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 23bis (nouveau).

Cet amendement du Gouvernement (Doc. n° 627/9-I) permet au Roi de fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou subsidiairement par le C. N. T., le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut demander à l'utilisateur. Il précise en plus qu'aucune intervention financière ne peut être réclamée de l'intérimaire.

Les infractions aux dispositions de cet article sont, par des amendements aux articles 37 et 42 du projet, assorties de sanctions pénales et administratives.

La première partie de cet amendement diffère d'un amendement de M. Glinne présenté à l'article 19 (Doc. n° 627/3-I, art. 19, § 5), en ce que ce dernier soumet les tarifs et non seulement les maxima à approbation ou fixation d'autorité. Cet amendement est inspiré par l'article 10, c, de la Convention n° 96 de l'O. I. T.

AFDELING 5.

Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Art. 21.

Dit artikel bepaalt dat uitzendkrachten alleen ter beschikking van gebruikers mogen worden gesteld en door dezen alleen te werk mogen worden gesteld wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid.

Het artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 22.

Op voorstel van het Paritair Comité waaronder de ondernemingen ressorteren die uitzendkrachten te werk stellen, kan de Koning bepalen dat de perstaties van de door zulk een onderneming tewerkgestelde uitzendkrachten een bepaald percentage van het vaste personeel van die gebruiker niet mogen overtreffen.

Die bepaling is door de Regering geamendeerd (Stuk n° 627/5-I), ten einde de opdracht van de Nationale Arbeidsraad precies te omlijnen zoals dat reeds voor de §§ 4 en 5 van artikel 1 het geval was.

Er zij aangestipt dat het percentage vastgesteld wordt ten opzichte van het totale vaste personeel van de gebruiker en niet ten opzichte van het te vervangen personeel.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden met 11 stemmen en 2 onthoudingen aangenomen.

Art. 23.

Dit artikel bepaalt dat de Koning, op voorstel van het Paritair Comité waarvan de ondernemingen-gebruikers afhangen of van de N. A. R., en na het advies van het beheerscomité van de R. V. A. te hebben ingewonnen, de tewerkstelling van uitzendkrachten in bepaalde beroepen en activiteitstakken kan verbieden.

Ook in dit geval werd de opdracht van de N. A. R. duidelijk bij een regeringsamendement (Stuk n° 627/5-I) omschreven.

Het amendement en het geamendeerde artikel worden aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 23bis (nieuw).

Dit amendement van de Regering (Stuk n° 627/9-I) maakt het de Koning mogelijk, na het advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of, in bijkomende orde, van de N. A. R. te hebben ingewonnen, het maximumtarief van de commissielonen of van om het even welke andere retributie welke het uitzendbureau aan de gebruiker van uitzendkrachten kan vragen, vast te stellen. Het bepaalt dat geen financiële bijdrage van de uitzendkracht mag worden gevorderd.

De inbreuken op de bepalingen van dit artikel worden strafrechtelijk en administratief beteugeld ingevolge de amendementen op de artikelen 37 en 42 van het ontwerp.

Het eerste deel van dat amendement verschilt van een door de heer Glinne op artikel 19 voorgesteld amendement (Stuk n° 627/3-I, art. 19, § 5) in zoverre dat laatste amendement de tarieven en niet alleen de maxima aan goedkeuring of aan vaststelling van ambtswege onderwerpt. Dat amendement is ingegeven door artikel 10, c, van overeenkomst n° 96 van de I. A. O.

L'amendement gouvernemental entend éviter les abus des entreprises de travail intérimaire dont la commission représenterait un pourcentage trop élevé du salaire conventionnel payé à l'intérimaire. La protection des intérimaires et des utilisateurs sera suffisamment assurée par la fixation d'un maximum du tarif des commissions. Le deuxième alinéa de l'amendement peut éviter que l'intérimaire soit forcé de rétribuer l'entreprise de travail intérimaire pour le travail que cette dernière lui procure.

L'amendement à l'article 19 est rejeté et celui du Gouvernement est adopté par 11 voix et 2 abstentions.

SECTION 6.

Modalités particulières de la législation du travail.

Art. 24.

Cet article a trait à la prise en considération de l'intérimaire dans l'entreprise utilisatrice pour l'application de réglementations fondées sur le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

Il est adopté sans discussion, par 11 voix et 2 abstentions.

Art. 25.

Cet article permet au Roi de fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, des modalités particulières d'application de la législation en matière de réglementation et de protection du travail que doit respecter l'entreprise de travail intérimaire.

Au cas où la commission paritaire ne fonctionnerait pas, l'avis serait donné par le C. N. T. : c'est ce que prévoit un amendement du Gouvernement (Doc. n° 627/9-I).

Cet amendement et l'article amendé sont adoptés par 11 voix et 2 abstentions.

SECTION 7.

Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Art. 26 et 27.

L'article 26 crée la commission paritaire pour le travail intérimaire.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire ne se distingue des autres commissions paritaires que par la composition bipartite de la représentation des organisations d'employeurs.

Celle-ci sera composée, en raison des particularités que présente l'occupation d'intérimaires, de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

A part cela, toutes les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sont applicables à la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Il en est notamment ainsi de l'article 38 de ladite loi, qui dispose que lorsqu'une mission est impartie par ou en vertu de la loi aux commissions paritaires, le Conseil natio-

Het amendement van de Regering strekt ertoe misbruiken te voorkomen vanwege de uitzendbureaus waarvan het commissieloon een te hoog percentage zou vertegenwoordigen van het aan de uitzendkracht uitbetaalde overeengekomen loon. De bescherming van de uitzendkrachten en van de gebruikers ervan zal voldoende tot stand worden gebracht door de vaststelling van een maximum van het tarief van de commissielonen. Het tweede lid van het amendement wil vermijden dat de uitzendkracht verplicht zou zijn het uitzendbureau te vergoeden voor het werk dat dit hem verschaft.

Het amendement op artikel 19 wordt verworpen en het regeringsamendement wordt aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

AFDELING 6.

Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving.

Art. 24.

Dit artikel heeft betrekking op de toepassing van de reglementeringen volgens het aantal in de onderneming tewerkgestelde werknemers, waarbij rekening moet worden gehouden met het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten.

Het wordt zonder bespreking met 11 stemmen en 2 onthoudingen aangenomen.

Art. 25.

Luidens dit artikel kan de Koning, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid, bijzonderheden vaststellen betreffende de toepassing van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid die de uitzendbureaus moeten naleven.

Ingeval het paritair comité niet werkt, zou het advies door de N. A. R. worden gegeven : dit wordt bepaald bij een regeringsamendement (Struk n° 627/9-I).

Dit amendement en het artikel worden aangenomen met 11 stemmen en 2 onthoudingen.

AFDELING 7.

Paritair comité voor de uitzendarbeid.

Artt. 26 en 27.

Bij artikel 26 wordt een paritair comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Het paritair comité voor de uitzendarbeid onderscheidt zich slechts van de andere paritaire comités door het feit dat de samenstelling van de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties tweeledig is.

Deze vertegenwoordiging zal wegens de particulariteiten verbonden aan de tewerkstelling van uitzendkrachten, samengesteld zijn uit leden die door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden die door de representatieve organisaties van de gebruikers zijn voorgedragen.

Met uitzondering hiervan zijn alle bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing op het paritair comité voor de uitzendarbeid.

Dat geldt met name voor artikel 38 van voornoemde wet, waarin bepaald wordt dat, wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedra-

nal du travail s'en acquitte lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsqu'une commission paritaire instituée ne fonctionne pas.

C'est dans ces conditions que le Conseil national du travail pourrait être appelé, le cas échéant, à s'acquitter des missions imparties par la présente loi à la Commission paritaire pour le travail intérimaire (art. 23bis, 25 et 27).

L'article 27 dispose que la Commission paritaire pour le travail intérimaire devra créer un fond de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Les deux articles sont adoptés sans discussion, par 11 voix contre 1 et 1 abstention.

Art. 28.

Cet article définit la mission du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Dans son avis, le Conseil d'Etat relève que cet article reprend une disposition de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises.

La question se pose de savoir comment s'articulent les missions des deux fonds l'un par rapport à l'autre. Lorsque le fonds de sécurité d'existence aura payé les avantages, pourrait-il se retourner contre le fonds prévu par la loi du 30 juin 1967 ?

Sera-t-il fait application de l'article 3 de la loi du 30 juin 1967 permettant de décharger le fonds d'immunisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises ?

Le Ministre a répondu que le fonds de sécurité d'existence devait intervenir dans tous les cas où l'employeur serait défaillant, hormis les cas de fermeture d'entreprise pour lesquels seul le fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises est compétent : il ne doit donc pas se poser de problèmes de récupération entre ce dernier fonds et le fonds de sécurité d'existence.

D'autre part, on a demandé pourquoi le fonds n'était chargé de payer les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou de conventions collectives de travail, et non de ceux qui seraient dus par contrat individuel.

Selon le Ministre, certains avantages dus par contrat individuel font partie de la rémunération et sont donc compris dans le 1°. Il fait remarquer que les 1° et 2° sont repris de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 précitée : il souhaite que le texte soit maintenu tel quel, afin d'éviter des difficultés d'interprétation divergentes entre le texte du projet et celui de la loi du 30 juin 1967, tel qu'il a été modifié par la loi du 30 juin 1971.

L'article est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

CHAPITRE III.

Réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Art. 29.

Cet article interdit la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, qui ne serait pas conforme à la présente loi et édicte des règles de protection du travailleur mis au travail dans de telles conditions.

gen, deze door de Nationale Arbeidsraad wordt vervuld wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

Derhalve zou de Nationale Arbeidsraad in voorkomende gevallen de bij deze wet aan het paritair comité voor de uitzendarbeid opgedragen taken kunnen vervullen (artt. 23bis, 25 en 27).

Artikel 27 bepaalt dat het paritair comité voor de uitzendarbeid een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten moet oprichten.

Beide artikelen worden zonder bespreking met 11 tegen 1 stem en 1 onthouding aangenomen.

Art. 28.

Bij dit artikel wordt de opdracht van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten omschreven.

In zijn advies wijst de Raad van State erop dat dit artikel een bepaling overneemt van artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

De vraag is hoe de opdrachten van beide fondsen tegenover elkaar geplaatst moeten worden. Wanneer het fonds voor bestaanszekerheid de voordelen zal hebben uitbetaald, zal het zich dan tot het bij de wet van 30 juni 1967 opgerichte fonds mogen wenden ?

Zal artikel 3 van de wet van 30 juni 1967 worden toegepast ? Dat artikel staat toe het fonds ter vergoeding van de wegens sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers te ontslaan van betaling.

De Minister antwoordt dat het Fonds voor bestaanszekerheid in alle gevallen waarin de werkgever in gebreke blijft, zou moeten optreden behalve bij sluiting van ondernemingen waarvoor alleen het fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers bevoegd is : er rijst dus geen probleem op het stuk van recuperatie tussen dit laatste fonds en het fonds voor bestaanszekerheid.

Voorts is gevraagd waarom het fonds er slechts mede belast is de ingevolge de wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten verschuldigde vergoedingen en voordelen uit te betalen en niet die welke krachtens een individuele overeenkomst zijn verschuldigd.

Volgens de Minister maken sommige krachtens individuele overeenkomsten verschuldigde voordelen deel uit van het loon en ze worden dus onder 1° begrepen. Hij wijst erop dat het 1° en het 2° van artikel 2 aan de voornoemde wet van 30 juni 1967 zijn ontleend : hij wenst de tekst ongewijzigd te behouden, teneinde het gevaar voor een uiteenlopende interpretatie enerzijds van de tekst van het ontwerp en anderzijds van de wet van 30 juni 1967, zoals deze werd gewijzigd bij de wet van 28 juni 1971, te vermijden.

Dit artikel wordt aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

HOOFDSTUK III.

Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 29.

Dit artikel verbiedt het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers als dat niet overeenkomstig de onderhavige wet geschiedt, en het voorziet in regels ter bescherming van de in zulke voorwaarden tewerkgestelde werknemers.

Il est adopté sans discussion, par 1 voix et 3 abstentions.

Art. 30

Cet article régleme la mise de travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur. Il s'agit d'une dérogation à l'article précédent.

Un amendement de M. Flamant (Doc. 627/9-II) vise à lever l'interdiction de mettre des travailleurs à la disposition de tiers en cas de prêt de main d'œuvre proprement dit, c'est-à-dire, lorsqu'un travailleur est détaché par son employeur dans une autre entreprise pour y travailler temporairement et lorsque ce travailleur reste lié à son employeur par son contrat de travail originaire. Le travailleur intéressé doit marquer au préalable son accord écrit sur les conditions du détachement, sauf si l'accord tacite correspond à un usage dans la branche d'activité où le travailleur est mis au travail. En ce qui concerne les entreprises ressortissant à la commission paritaire de la construction, l'amendement ne permet, sauf autorisation de l'inspection sociale, que le prêt de travailleurs qui relèvent de ladite commission paritaire.

Le Ministre n'admet le bien fondé de cet amendement que d'une manière très limitée.

Il estime nécessaire de trouver une rédaction n'ouvrant pas la porte à des abus. Il faut, en effet, éviter que le prêt de main-d'œuvre devienne ainsi l'activité principale d'une entreprise. Même des entreprises de travail intérimaire pourraient se reconverter et continuer à exercer certaines de leurs activités qui ne rentrent plus dans le cadre du travail temporaire autorisé par la loi.

Dans cette optique le Gouvernement propose un autre amendement qui obvie à des difficultés énoncées (Doc. n° 627/10).

A l'occasion de cet amendement le Ministre a rappelé le caractère propre au prêt de main-d'œuvre.

Ainsi que le Conseil National du Travail le souligne à juste titre « Le prêt de main-d'œuvre se distingue quant à lui du travail intérimaire dont l'objectif même est la mise à la disposition d'un utilisateur, par le caractère tout à fait exceptionnel de la mise à la disposition d'un tiers. Le travailleur reste juridiquement intégré dans l'entreprise du prêteur : il s'agit d'un détachement occasionnel.

Les obligations contractuelles du travailleur n'existent qu'envers son propre employeur; si ce dernier veut prêter son travailleur à un autre chef d'entreprise, il doit obtenir l'accord du travailleur puisqu'il s'agit d'une modification essentielle du contrat, à moins qu'un accord implicite ne soit d'usage dans le secteur en cause. »

A cet égard, il y a également lieu de se référer à la doctrine en la matière et notamment au Professeur Schnorr : « Le travailleur détaché au titre d'un véritable prêt de main-d'œuvre est beaucoup mieux protégé par le droit du travail que le travailleur temporaire car il ne peut faire valoir à tout moment vis-à-vis de l'employeur qui l'a détaché — même lorsque le détachement a déjà pris fin — l'intégralité des droits découlant du contrat de travail; à l'inverse du travailleur temporaire, il n'a donc pas à attendre que son employeur l'affecte à une autre entreprise. Aussi la continuité de l'emploi, inhérente à la relation de travail, est-elle absolument garantie dans le cas du véritable prêt de main-d'œuvre » (1).

(1) Professeur G. Schnorr, *Le travail temporaire*, *Cahiers de Droit européen* 1973, n° 2, p. 136.

Het artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 11 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 30.

Dit artikel regelt het beschikbaar stellen van vaste werknemers ten behoeve van gebruikers. Het betreft hier een afwijking van het vorige artikel.

Een amendement van de heer Flamant (Stuk n° 627/9-II) strekt tot opheffing van het verbod werknemers ter beschikking te stellen van derden in geval van eigenlijke uitlening van arbeidskrachten, d.w.z. wanneer een werknemer door zijn werkgever naar een andere onderneming wordt gedetacheerd om er tijdelijk te werken en die werknemer aan zijn werkgever verbonden blijft door zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. De betrokken werknemer moet voorafgaandelijk schriftelijk zijn instemming betuigen met de voorwaarden van de detachering, tenzij de stilzwijgende instemming gebruikelijk is in de bedrijfstak waarin de werknemer is tewerkgesteld. Wat de ondernemingen betreft die ressorteren onder het paritair comité voor het bouwbedrijf, laat het amendement de uitlening van arbeidskrachten die afhangen van dit paritair comité, slechts toe na machtiging door de sociale inspectie.

De Minister acht dit amendement slechts gedeeltelijk gegrond.

Hij meent dat het zo moet worden opgesteld dat misbruiken uitgesloten zijn. Er dient immers te worden vermeden dat werkkrachten uitlenen aldus de voornaamste bedrijvigheid van een onderneming wordt. Zelfs uitzendbureaus zouden zich aan de gewijzigde toestand kunnen aanpassen en verder sommige van hun activiteiten blijven uitoefenen die niet meer in het kader vallen van de door de wet toegelaten tijdelijke arbeid.

Daarom stelt de Regering een ander amendement voor dat deze moeilijkheden uitsluit (Stuk n° 627/10).

Naar aanleiding van dit amendement herinnert de Minister aan het bijzondere karakter van de uitlening van arbeidskrachten.

Zo merkt de Nationale Arbeidsraad terecht het volgende op : « De uitlening van arbeidskrachten onderscheidt zich van de uitzendarbeid waarvan het wezenlijk doel de terbeschikkingstelling bij een gebruiker is, door het uitzonderlijk karakter van de terbeschikkingstelling bij een derde: De werknemer blijft juridisch geïntegreerd in de onderneming van de uitlener; het gaat om een tijdelijke detachering.

De contractuele arbeidsverplichtingen van de werknemer bestaan enkel tegenover de eigen werkgever; wil deze laatste zijn werknemer uitlenen aan een andere werkgever, dan is hiervoor de toestemming van de werknemer vereist, want dit betekent een essentiële wijziging van de arbeidsovereenkomst, tenzij dat de impliciete toestemming een gebruik is in de betrokken sector. »

Er zij ook verwezen naar de desbetreffende rechtsleer en met name naar Professor Schnorr : « De werknemer die als werkelijk geleende werkkraft wordt uitgezonden, wordt door het werknemersrecht veel beter beschermd dan de tijdelijke werknemer, want hij kan tegenover de werkgever die hem heeft uitgezonden te allen tijde — zelfs wanneer de detachering ten einde is — al de rechten doen gelden die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien; in tegenstelling met de tijdelijke werknemer dient hij dus niet te wachten tot zijn werkgever hem in een andere onderneming inschakelt. Aldus wordt de continuïteit van de betrekking, zoals die aan de arbeidsrelatie eigen is, in geval van werkelijke uitlening van arbeidskrachten volstrekt gewaarborgd » (1).

(1) Professor G. Schnorr, « Le travail temporaire », *Cahiers de Droit européen* 1973, n° 2, blz. 136.

La différence entre le travail intérimaire et le prêt de main-d'œuvre résulte également d'une finalité économique distincte. « Le véritable prêt de main-d'œuvre se distingue également par sa finalité économique. Il n'a pas intrinsèquement pour objet de répondre aux besoins du marché du travail, mais sert en premier lieu à satisfaire ceux d'entreprises ayant noué des liens de collaboration : exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière, mais pour lesquelles il ne serait pas rentable de recruter du personnel, échange de renseignements, information mutuelle entre entreprise coopérant en bonne intelligence, contrôle de filiales par des employés de la maison-mère, etc. » (2).

Au § 1, a), la notion d'entité économique et financière est reprise de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

Le premier amendement est retiré par son auteur tandis que l'amendement du Gouvernement est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

Un amendement de M. Schyns (Doc. n° 627/7) déroge également au caractère exceptionnel du prêt, en faveur des travailleurs handicapés occupés en atelier protégé.

Ces travailleurs pourront être détachés dans des entreprises selon la procédure actuellement appliquée conformément à la loi relative au reclassement social des handicapés.

Cette mise à la disposition devra cependant toujours avoir été autorisée au préalable par le fonctionnaire désigné par le Roi après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut les organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise.

Ce fonctionnaire fixe également les rémunérations, indemnités et avantages à accorder aux travailleurs handicapés.

Cet amendement est adopté à l'unanimité.

Dans le texte néerlandais de la première partie, le mot « buitengewone » est remplacé par « uitzonderlijke » et, dans les deux parties, le mot « wederaanpassing » est remplacé par « reclassering ».

Un amendement du Gouvernement (Doc. n° 627/6) adapte le § 3 à l'amendement du Gouvernement adopté à l'article 1^{er}, § 3, alinéa 1^{er}. Il est adopté à l'unanimité.

A la fin de la première phrase du § 3, il y a lieu de lire :

« ou, à défaut de celle-ci, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise ».

Au lieu de :

« ou, à défaut, les organisations syndicales représentées dans son entreprise ».

L'article ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE IV.

Disposition générale.

Art. 31.

Cet article prévoit que toute disposition contraire à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution est nulle si elle

Het verschil tussen uitzendarbeid en uitlening van arbeidskrachten kenmerkt zich tevens door het economische oogmerk ervan. Het wezenlijke doel ervan is niet in de eerste plaats aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen, doch wel voldoening te schenken aan de ondernemingen die betrekkingen inzake samenwerking hebben aangeknoopt : tijdelijke uitvoering van gespecialiseerde taken die een bijzondere beroepsbekwaamheid vergen, maar waarvoor het niet rendabel zou zijn personeel aan te werven, uitwisseling en inlichtingen, wederzijdse informatie tussen ondernemingen die in goede verstandhouding samenwerken, controle op dochterondernemingen door bedienden van de hoofdzetel enz... » (2).

In § 1, a), komt het begrip « economische en financiële entiteit » voor, dat ontleend is aan het koninklijk besluit van 27 november 1973, houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden.

Het eerste amendement wordt door de indiener ingetrokken, terwijl het amendement van de Regering door de 12 aanwezige leden eenparig wordt aangenomen.

Een amendement van de heer Schyns (Stuk n° 627/7) wijkt eveneens af van het uitzonderlijke karakter van de uitlening ten gunste van de minder-valide werknemers die in beschermde werkplaatsen werkzaam zijn.

Die werknemers zullen in ondernemingen gedetacheerd kunnen worden volgens de thans gebruikelijk procedure overeenkomstig de wet betreffende de reclassering van minder-valide werknemers.

Daartoe zal evenwel steeds vooraf de instemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar verkregen moeten zijn, nadat de gebruiker en de syndicale afvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis van deze laatste, de vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité waarvan zijn onderneming afhangt, daaromtrent overleg hebben gepleegd.

De bedoelde ambtenaar stelt het loon, de vergoedingen en de voordelen vast welke aan de minder-valide werknemers moeten worden toegekend.

Dit amendement wordt eenparig aangenomen.

In de Nederlandse tekst van het eerste gedeelte wordt het woord « buitengewone » vervangen door het woord « uitzonderlijke » en in de beide gedeelten wordt het woord « wederaanpassing » vervangen door het woord « reclassering ».

Een amendement van de Regering (Stuk n° 627/6) brengt § 3 in overeenstemming met het op artikel 1, § 3, eerste lid, aangenomen regeringsamendement. Het wordt eenparig aangenomen.

Het einde van de eerste zin van § 3 moet als volgt worden gelezen :

« of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert »,

in plaats van :

« of, bij ontstentenis daarvan, de vakorganisaties die in zijn onderneming vertegenwoordigd zijn ».

Het aldus gewijzigd artikel wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK IV.

Algemene bepaling.

Art. 31.

Dit artikel bepaalt dat alle met deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan strijdige bedingen nietig zijn wanneer ze

(2) Ibidem p. 136.

(2) Ibidem, blz. 136.

vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

Il est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE V.

Surveillance et pénalités.

SECTION 1.

Surveillance.

Artt. 32 à 36.

Ces articles sont adoptés sans discussion, à l'unanimité.

SECTION 2.

Dispositions pénales.

Artt. 37 à 41.

A l'article 37, 2°, est insérée la référence à l'article 23bis nouveau, par amendement du Gouvernement (Doc. n° 627/9-I).

Cet amendement et les articles n'ont pas non plus appelé de commentaires et sont adoptés à l'unanimité.

CHAPITRE VI.

Dispositions finales.

Art. 42.

Cet article traite des sanctions administratives. Son littéra b est également complété par une référence à l'article 23bis. Cet amendement gouvernemental (Doc. n° 627/9-I) est adopté à l'unanimité, ainsi que l'article.

Art. 43.

Cet article traite de la continuation de leurs activités par les entreprises de travail intérimaire, en attendant leur agrégation en vertu de la présente loi.

Il est adopté à l'unanimité.

Art. 44.

Cet article concerne l'entrée en vigueur de la loi.

Un amendement de M^{me} Pétry (Doc. n° 627/4) vise à supprimer la possibilité pour le Roi de prolonger d'un an la durée de validité de la loi et à obliger le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions de mettre l'O. N. E. M. en mesure d'assurer efficacement le placement des travailleurs temporaire selon un programme à réaliser sur quatre ans au maximum et de faire rapport au Parlement tous les six mois.

ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK V.

Toezicht en strafbepalingen.

AFDELING 1.

Toezicht.

Artt. 32 tot 36.

Die artikelen worden zonder bespreking eenparig aangenomen.

AFDELING 2.

Strafbepalingen.

Artt. 37 tot 41.

In artikel 37, 2°, wordt bij amendement van de Regering de verwijzing naar artikel 23bis (nieuw) ingevoegd (Stuk n° 627/9-I).

Noch dit amendement, noch de artikelen geven aanleiding tot commentaar; ze worden eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK VI.

Slotbepalingen.

Art. 42.

Dit artikel handelt over de administratieve straffen. Letter b ervan wordt eveneens aangevuld met een verwijzing naar artikel 23bis (nieuw). Dit amendement van de Regering (Stuk n° 627/9-I) en het artikel worden eenparig aangenomen.

Art. 43.

Dit artikel handelt over de voortzetting van de activiteiten der uitzendbureaus, in afwachting dat deze worden erkend op grond van deze wet.

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 44.

Dit artikel bepaalt de dag van inwerkingtreding van de wet.

Een amendement van Mevr. Pétry (Stuk n° 627/4) wil de mogelijkheid opheffen dat de Koning de geldigheidsduur van de wet met een jaar kan verlengen en de Minister onder wie de Tewerkstelling ressorteert, verplichten de R. V. A. in staat te stellen om de plaatsing van de uitzendkrachten doeltreffend te organiseren, volgens een programma dat moet worden uitgewerkt gedurende een termijn van ten hoogste vier jaar, en om de zes maanden verslag uit te brengen aan het Parlement.

Le Ministre fait remarquer qu'en exécution de l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, le Roi est chargé de déterminer les conditions dans lesquelles l'O. N. E. M. favorise et organise le recrutement et le placement des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires.

L'organisation de l'O. N. E. M. et notamment la création en son sein de sections spécialisées pour le placement de travailleurs temporaires doit donc se faire par arrêté royal pris après avoir recueilli l'avis du comité de gestion de l'Office.

Aucune nouvelle disposition légale n'est requise à cet effet.

En ce qui concerne l'obligation de prendre ces mesures réglementaires, elle découle à l'évidence de la philosophie du projet de loi et plus spécialement de l'avis unanime du Conseil national du travail sur l'organisation des services de l'O. N. E. M. (Doc. n° 627/1, annexe, p. 18, c).

Par ailleurs, il va de soi que le Gouvernement doit mettre à la disposition de l'O. N. E. M. les moyens nécessaires pour lui permettre de remplir sa mission, y compris le placement des travailleurs temporaires.

L'utilité de faire rapport au Parlement tous les six mois n'apparaît pas clairement. Chaque année lors de la discussion du budget les parlementaires reçoivent et peuvent demander toutes les informations nécessaires à ce sujet.

A la suite de cette déclaration l'amendement a été rejeté à l'unanimité.

L'article est également adopté à l'unanimité.

* * *

L'ensemble du projet, tel qu'il figure ci-après, est ensuite adopté à l'unanimité.

Par ce vote est rejetée la proposition de loi n° 55 jointe à la discussion du projet de loi.

Le Rapporteur,

J. LENSSSENS.

Le Président,

L. NAMECHE.

De Minister wijst erop dat de Koning op grond van artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers belast is met de vaststelling van de voorwaarden waarin de R. V. A. de aanwerving en de plaatsing van de werknemers, met inbegrip van de tijdelijke werknemers, bevordert en organiseert.

De organisatie van de R. V. A. en inzonderheid de oprichting van gespecialiseerde afdelingen in de R. V. A. voor de plaatsing van tijdelijke werknemers moeten derhalve steunen op een koninklijk besluit dat genomen wordt nadat advies is uitgebracht door het beheerscomité van de Dienst.

Daartoe is geen enkele nieuwe wettelijke bepaling vereist.

De verplichting om die reglementaire maatregelen te treffen vloeit uiteraard voort uit de opzet van het wetsontwerp en meer bepaald uit het eenparige advies van de Nationale Arbeidsraad over de organisatie van de diensten van de R. V. A. (Stuk n° 627/1, bijlage, blz. 18, c).

Voorts is het vanzelfsprekend dat de Regering de nodige middelen ter beschikking van de R. V. A. moet stellen opdat die zijn taak zou kunnen vervullen, met inbegrip van de plaatsing van tijdelijke werknemers.

Het nut van een halfjaarlijks verslag aan het Parlement is niet duidelijk. Bij de bespreking van de begrotingen krijgen de parlementsleden ieder jaar alle desbetreffende inlichtingen en zij mogen die ook vragen.

Ten gevolge van die verklaring wordt het amendement eenparig verworpen.

Het artikel wordt eveneens eenparig aangenomen.

* * *

Het gehele ontwerp, zoals het hierna voorkomt, wordt eenparig aangenomen,

Ten gevolge van die aanneming wordt het bij de bespreking van het wetsontwerp gevoegde wetsvoorstel n° 55 verworpen.

De Verslaggever,

J. LENSSSENS.

De Voorzitter,

L. NAMECHE.

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION.

CHAPITRE I^{er}.

Réglementation du travail temporaire.

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 extraordinaire 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 de travail a pris fin, autrement que par un congé donné avec préavis ou par un congé donné pour motif grave, pendant la période de trois mois prenant cours à la cessation du contrat.

Le fonctionnaire désigné par le Roi peut accorder des prolongations du délai fixé à l'alinéa 1^{er}, 2°, après accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé, ou, à défaut de celle-ci, des organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève cette entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente. La durée totale de ces prolongations ne peut excéder trois mois.

Dans les mêmes conditions, ce fonctionnaire peut autoriser le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par un congé donné avec préavis ou par un congé donné pour motif grave, pendant une période qui ne peut excéder respectivement trois ou six mois prenant cours à la cessation du contrat.

§ 3. — Par surcroît extraordinaire de travail, on entend le travail au sens de l'article 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et dans les limites fixées par une autorisation donnée par les fonctionnaires désignés par le Roi. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre celui qui recourt au travail temporaire et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut de celle-ci, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

La durée des prestations prévues au contrat conclu en vue d'une occupation visée à l'alinéa 1^{er} ne peut dépasser 650 heures par année civile.

§ 4. — Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés par le Roi sur proposition de la commission

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE.

HOOFDSTUK I.

Reglementering van de tijdelijke arbeid.

Artikel 1.

§ 1. — Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk dan wel 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 zijn uitvoering werd geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om een dringende reden, gedurende de periode van drie maanden die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

De door de Koning aangewezen ambtenaar kan verlengingen verlenen van de in het eerste lid, 2°, bepaalde termijn, na voorafgaand akkoord van de vakbondsafvaardiging der onderneming waar de werknemer moet worden vervangen of, bij ontstentenis daarvan, van de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder die onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging, kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité. De totale duur van die verlengingen mag niet meer dan drie maanden belopen.

Onder dezelfde voorwaarden kan deze ambtenaar toestemming geven tot tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om een dringende reden werd beëindigd, gedurende een periode die niet meer mag belopen dan respectievelijk drie of zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst.

§ 3. — Onder buitengewone vermeerdering van werk wordt verstaan werk in de zin van artikel 26 der arbeidswet van 16 maart 1971 en binnen de perken bepaald in een machtiging van de door de Koning aangewezen ambtenaren. Deze machtiging wordt pas verleend na akkoord tussen de persoon die tijdelijke arbeid wil laten verrichten, en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

De duur van de arbeid die wordt omschreven in de overeenkomst voor een tewerkstelling zoals die wordt bedoeld in het eerste lid, mag niet meer dan 650 uur per kalenderjaar belopen.

§ 4. — Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden die de Koning bepaalt op voorstel van het

paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire ne fonctionne pas ou si la question est de la compétence de diverses commissions paritaires. L'exécution de ces travaux exceptionnels ne peut excéder une durée de trois mois.

§ 5. — Par dérogation au § 1^{er}, le Roi peut autoriser, sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activités différentes, le travail temporaire dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux.

Art. 2.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions permises par la présente loi.

Art. 3.

Les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi.

Art. 4.

L'intention de conclure un contrat de travail qui a pour objet d'exécution d'un travail temporaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Ce contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas 1^{er} et 2, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai fixé à l'alinéa 2.

Art. 5.

Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. A l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Art. 6.

Les dispositions du présent chapitre ne peuvent être appliquées au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1^{er}, lorsque les parties conviennent d'appliquer les régimes généraux prévus par d'autres lois en matière de contrats de travail.

paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of de aangelegenheid tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités behoort, van de Nationale Arbeidsraad. De uitvoering van die uitzonderlijke werkzaamheden mag een tijdsduur van drie maanden niet te boven gaan.

§ 5. — In afwijking van § 1 kan de Koning, op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of, wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, toestaan dat in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen tijdelijke arbeid wordt verricht ter uitvoering van bepaalde werkzaamheden.

Art. 2.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Art. 3.

De partijen mogen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet.

Art. 4.

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten moet, voor iedere werknemer afzonderlijk en voor iedere indienstneming, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en het tweede lid, gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgende op het verstrijken van de in het tweede lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 5.

Behoudens strijdige bepaling worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Art. 6.

De bepalingen van dit hoofdstuk kunnen geen toepassing vinden op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen van andere wetten inzake de arbeidsovereenkomsten.

CHAPITRE II.

Réglementation du travail intérimaire.

SECTION I.

Contrat de travail intérimaire.

Art. 7.

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

1° entreprise de travail intérimaire : l'entreprise dont l'activité consiste à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la présente loi;

2° contrat de travail intérimaire : le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la présente loi;

3° intérimaire : le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Art. 8.

Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2 à 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

Art. 9.

Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le motif et la durée du contrat, le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

Art. 10.

La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Art. 11.

L'entreprise de travail intérimaire peut être dispensée de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération normale, telles qu'elles sont définies en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, dans la mesure où une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge d'un fonds de sécurité d'existence.

Art. 12.

Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds

HOOFDSTUK II.

Reglementering van de uitzendarbeid.

AFDELING I.

Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 7.

Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1° uitzendbureau : de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten die zij in dienst heeft genomen, ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens deze wet toegelaten tijdelijke arbeid;

2° arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3° uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

Art. 8.

Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2 tot 5 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 9.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet de reden en de duur van de overeenkomst vermelden, alsmede de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

Art. 10.

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Art. 11.

Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normale loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning, die verplichting ten laste heeft gelegd van een fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 12.

Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een

de sécurité d'existence, elle a l'obligation de payer les cotisations afférentes à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujetti.

Toutefois cette obligation ne s'étend pas au paiement de cotisations afférentes à des avantages qui sont déjà alloués par le fonds de sécurité d'existence dont relève l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 13.

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues :

1° soit par des périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins.

Art. 14.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

L'indemnité prévue à l'alinéa 1^{er} n'est pas due en cas de non-exécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire pour la période restant à courir une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 15. (art. 14^{bis} nouveau).

Si le contrat a été conclu pour remplacer un travailleur permanent pendant une durée non déterminée, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant la fin du remplacement et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la rémunération brute de trois mois.

L'indemnité prévue à l'alinéa 1^{er} n'est pas due en cas de non-exécution de l'engagement jusqu'à la fin du remplacement du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire pour une période de trois mois une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 16. (Ancien art. 15.)

Les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes.

fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgebreid tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.

Deze verplichting strekt zich evenwel niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen welke reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Art. 13.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :

1° ofwel door perioden van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die perioden niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door perioden van inactiviteit van één week of minder.

Art. 14.

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden, indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau voor de nog te lopen periode aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 15. (art. 14^{bis} nieuw).

Is de overeenkomst aangegaan om een vast werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan is de partij die de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het brutoloon voor drie maanden.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 16. (Vroeger art. 15.)

De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

SECTION 2.

Contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Art. 17.
(Ancien art. 16.)

§ 1^{er}. — Entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur est conclu un contrat écrit comportant au moins les mentions suivantes :

- 1° le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire;
- 2° le numéro d'immatriculation de l'entreprise de travail intérimaire à l'Office national de sécurité sociale;
- 3° le motif de l'occupation de l'intérimaire;
- 4° le lieu et la durée de l'occupation;
- 5° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 6° la qualification professionnelle de l'intérimaire;
- 7° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 8° les modalités de paiement de la rémunération.

§ 2. — L'intérimaire doit recevoir, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise au travail, une copie de la partie du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, qui comprend les mentions visées au § 1^{er}.

Art. 18.
(art. 16bis nouveau).

Les dispositions contractuelles conclues entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur et prévoyant que celui-ci devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire au cas où l'intérimaire s'engagerait chez lui, sont considérées comme nulles et non avenues.

SECTION 3.

Obligations de l'utilisateur.

Art. 19.
(Ancien art. 17.)

Pendant la période où l'intérimaire travaille chez lui, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er} sont considérées comme dispositions applicables au lieu du travail, celles qui ont trait à la durée du travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements de travail, à la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux du travail.

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire :

- 1° modifier ou compléter l'énumération figurant à l'alinéa 2;
- 2° déterminer quelles sont les obligations desdites législations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire.

AFDELING 2.

Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Art. 17.
(Vroeger art. 16.)

§ 1. — Tussen het uitzendbureau en de gebruiker wordt een schriftelijke overeenkomst gesloten met ten minste de volgende vermeldingen :

- 1° het erkenningsnummer van het uitzendbureau;
- 2° het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid;
- 3° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
- 4° de plaats en de duur van de tewerkstelling;
- 5° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;
- 6° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
- 7° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
- 8° de wijze van betaling van het loon.

§ 2. — De uitzendkracht moet, uiterlijk binnen twee werkdagen na zijn tewerkstelling, kopie ontvangen van het deel van de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, dat de in § 1 bedoelde vermeldingen bevat.

Art. 18.
(art. 16bis nieuw).

De contractuele bepalingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij deze een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau in geval een uitzendkracht zich bij de gebruiker zou verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

AFDELING 3.

Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 19.
(Vroeger art. 17.)

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen der wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid :

- 1° de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;
- 2° bepalen welke de verplichtingen van genoemde wetgevingen zijn die respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten.

Art. 20.
(Ancien art. 18.)

L'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire engagé par une entreprise de travail intérimaire agréée après notification par celle-ci de sa décision de retirer ce travailleur conformément à l'article 21, § 2, 3°.

SECTION 4.

Réglementation des entreprises de travail intérimaire.

Art. 21.
(Ancien art. 19.)

§ 1^{er}. — Toute entreprise de travail intérimaire exerçant une activité en Belgique doit être agréée par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, sur avis d'une commission d'agrération.

A cet effet, les entreprises étrangères exerçant une activité en Belgique doivent désigner une personne ayant son domicile et sa résidence en Belgique, habilitée à engager l'entreprise à l'égard des tiers et à la représenter auprès des autorités et juridictions belges.

L'agrération est accordée pour une durée d'un an ou pour la durée de validité de la loi.

§ 2. — Pour obtenir l'agrération, l'entreprise de travail intérimaire doit réunir les conditions suivantes :

1° être régulièrement constituée sous la forme d'une société commerciale dont les statuts prévoient comme activité exclusive la mise au travail temporaire d'intérimaires chez les utilisateurs;

2° avoir un capital social d'au moins 1 250 000 F entièrement libéré;

3° s'engager à ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou en cas de lock-out.

4° être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs lorsqu'il s'agit d'une société étrangère n'ayant aucun siège en Belgique.

§ 3. — Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne réunit plus les conditions d'agrération, contrevient aux dispositions de la législation sociale ou des conventions collectives de travail ou enfreint l'engagement qu'elle a pris conformément aux dispositions du § 2, 3°, l'agrération peut être soit suspendue, soit retirée après avis de la commission d'agrération visée au § 1^{er} et après que l'entreprise intéressée ait été entendue ou appelée.

Art. 22.
(Ancien art. 20.)

Il est créé une commission consultative paritaire chargée de donner au Ministre qui a l'emploi dans ses attributions un avis sur l'agrération, la suspension ou le retrait d'agrération des entreprises de travail intérimaire.

Le Roi fixe la composition et les modalités de fonctionnement de la commission d'agrération.

La représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de tra-

Art. 20.
(Vroeger art. 18.)

De gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht, in dienst genomen door een erkend uitzendbureau, nadat het kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken overeenkomstig artikel 21, § 2, 3°.

AFDELING 4.

Reglementering van de uitzendbureaus.

Art. 21.
(Vroeger art. 19.)

§ 1. — Elk uitzendbureau dat in België werkzaam is, moet worden erkend door de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, na advies van een erkenningscommissie.

Te dien einde, moeten de buitenlandse ondernemingen, die in België werkzaam zijn, een persoon aanduiden die zijn woon- en verblijfplaats in België heeft en die gemachtigd is de onderneming te verbinden tegenover derden en te vertegenwoordigen tegenover de Belgische overheid en de rechtsmacht.

De erkenning wordt verleend voor een duur van een jaar of voor de geldingsduur van de wet.

§ 2. — Om de erkenning te bekomen, moet het uitzendbureau aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° regelmatig zijn opgericht in de vorm van een handelsvennootschap waarvan de statuten voorzien in de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten bij gebruikers, als exclusieve activiteit;

2° een volledig afbetaald maatschappelijk kapitaal van ten minste 1 250 000 F bezitten;

3° zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten bij een gebruiker te werk te stellen of aan het werk te houden in geval van staking of van lock-out.

4° aangesloten zijn bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers, wanneer het gaat om een buitenlandse vennootschap die in België geen zetel heeft.

§ 3. — Wanneer het uitzendbureau de erkenningsvoorwaarden niet meer vervult, de bepalingen van de sociale wetgeving of van de collectieve arbeidsovereenkomsten overtreedt of de verbintenis niet nakomt welke het heeft aangaan overeenkomstig de bepalingen van § 2, 3°, kan de erkenning hetzij geschorst, hetzij ingetrokken worden, na advies van de in § 1 bedoelde erkenningscommissie, de betrokkene gehoord of opgeroepen.

Art. 22.
(Vroeger art. 20.)

Er wordt een paritaire adviescommissie opgericht die ermede belast is de Minister, tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, van advies te dienen omtrent de erkenning, de schorsing of de intrekking van de erkenning van de uitzendbureaus.

De Koning bepaalt de samenstelling en de werkwijze van de erkenningscommissie.

De vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij deze commissie is samengesteld uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus

vail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Les membres de la commission sont nommés par le Roi.

SECTION 5.

Réglementation de l'emploi d'intérimaires.

Art. 23.
(Ancien art. 21.)

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé à l'article 1^{er}.

Art. 24.
(Ancien art. 22.)

Le Roi peut arrêter, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activités différentes, que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne peuvent dépasser un pourcentage de celles du personnel permanent de cet utilisateur.

Art. 25.
(Ancien art. 23.)

Le Roi peut interdire, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activités différentes et après avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, l'occupation d'intérimaires dans les catégories professionnelles de travailleurs et les branches d'activité qu'il détermine.

Art. 26.
(Art. 23bis nouveau.)

Le Roi peut fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur.

En aucun cas, une intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement à l'intérimaire.

SECTION 6.

Modalités particulières de la législation du travail.

Art. 27.
(Ancien art. 24.)

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de

en uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

De leden van de commissie worden door de Koning benoemd.

AFDELING 5.

Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Art. 23.
(Vroeger art. 21.)

De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid.

Art. 24.
(Vroeger art. 22.)

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren, of, wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten niet hoger mogen liggen dan een percentage van de prestaties van het vast personeel van die gebruiker.

Art. 25.
(Vroeger art. 23.)

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of, wanneer geen paritair comité is opgericht, het opgerichte paritair comité niet werkt of het om verschillende bedrijfstakken gaat, van de Nationale Arbeidsraad, en na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in de beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt.

Art. 26.
(Art. 23bis nieuw.)

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad, wanneer het paritair comité niet werkt, het maximum van het tarief bepalen van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen.

In geen geval mag van de uitzendkracht direct of indirect een financiële bijdrage worden gevorderd.

AFDELING 6.

Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving.

Art. 27.
(Vroeger art. 24.)

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal door een onderneming tewerkgestelde werknemers, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzend-

compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1^{er}, § 2, 1^o.

En ce qui concerne la législation sur les fermetures d'entreprises, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

L'alinéa 1^{er} ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

Art. 28.
(Ancien art. 25.)

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, fixer des modalités particulières d'application aux intérimaires de la législation en matière de réglementation et de protection du travail dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

SECTION 7.

Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Art. 29.
(Ancien art. 26.)

Conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, il est institué une Commission paritaire pour le travail intérimaire pour la durée de validité de la présente loi.

Toutefois, la représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Art. 30.
(Ancien art. 27.)

La Commission paritaire pour le travail intérimaire a pour mission de créer un fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, dans les formes et dans les conditions prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Art. 31.
(Ancien art. 28.)

Sans préjudice de la compétence du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires est chargé de payer aux intérimaires, lorsque l'entreprise de travail intérimaire agréée ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires à leur égard :

1^o les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail;

2^o les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou de conventions collectives de travail.

krachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen, als bedoeld in artikel 1, § 2, 1^o.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen heeft in dienst genomen.

Art. 28.
(Vroeger art. 25.)

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad wanneer het paritair comité niet werkt, bijzondere modaliteiten vaststellen betreffende de toepassing, op de uitzendkrachten, van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid die de uitzendbureaus moeten naleven.

AFDELING 7.

Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Art. 29.
(Vroeger art. 26.)

Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt voor de geldingsduur van deze wet een Paritair Comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Evenwel is vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité samengesteld uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus, en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

Art. 30.
(Vroeger art. 27.)

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 31.
(Vroeger art. 28.)

Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermede belast, wanneer het erkend uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen :

1^o de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;

2^o de vergoedingen en voordelen, verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

CHAPITRE III.

Réglementation de la mise de travailleurs
à la disposition d'utilisateurs.Art. 32.
(Ancien art. 29.)

§ 1^{er}. — Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

§ 2. — Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er}, est nul de plein droit, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. — Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. — L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat prévu au § 3.

Art. 33.
(Ancien art. 30.)

§ 1^{er}. — Par dérogation à l'article 32, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, si celui-ci a obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

L'autorisation préalable visée à l'alinéa 1^{er} n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;
- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

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

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

HOOFDSTUK III.

Reglementering van het ter beschikking stellen
van werknemers ten behoeve van gebruikers.Art. 32.
(Vroeger art. 29.)

§ 1. — Verboden is de activiteit die, buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hem in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

§ 2. — De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is van rechtswege nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. — Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden gesteld zijn.

§ 4. — De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bepaalde overeenkomst voortvloeien.

Art. 33.
(Vroeger art. 30.)

§ 1. — In afwijking van artikel 32 kan een werkgever uitzonderlijk sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker, als deze vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.

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

- a) in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
- b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

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

Het uitzonderlijke karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats welke is erkend op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

§ 2. — Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. — L'autorisation visée au § 1^{er} n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut de celle-ci, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. — Pendant la période de la mise à la disposition visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1^{er}, alinéa 4, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

CHAPITRE IV.

Disposition générale.

Art. 34.

(Ancien art. 31.)

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE V.

Surveillance et pénalités.

SECTION 1.

Surveillance.

Art. 35.

(Ancien art. 32.)

Le Roi peut imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de renseignements relatifs à l'occupation

§ 2. — De voorwaarden en de duur der periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift, ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3. — De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij onstentenis van die afvaardiging, de vakorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 4. — De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

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

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast, welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

HOOFDSTUK IV.

Algemene bepaling.

Art. 34.

(Vroeger art. 31.)

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

HOOFDSTUK V.

Toezicht en strafbepalingen.

AFDELING 1.

Toezicht.

Art. 35.

(Vroeger art 32.)

De Koning kan voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerk-

de travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

Art. 36.
(Ancien art. 33.)

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

Art. 37.
(Ancien art. 34.)

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 36 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous établissements, parties d'établissements, locaux et autres lieux de travail où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que dans les locaux où sont exploitées des entreprises de travail intérimaire.

Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger soit seuls, soit ensemble, l'employeur, l'utilisateur, l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, les intérimaires et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprises, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de leur surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution, et en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

3° solliciter des autorités judiciaires compétentes la saisie des documents permettant d'établir une infraction à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Art. 38.
(Ancien art. 35.)

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 36 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle et de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction, à peine de nullité.

stelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

Art. 36.
(Vroeger art. 33.)

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 37.
(Vroeger art. 34.)

De in artikel 36 bedoelde ambtenaren en beambten mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk uur van de dag en van de nacht zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen waar zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen, alsmede in de lokalen waar uitzendbureaus worden gedreven.

In de bewoonde lokalen mogen zij evenwel alleen met de voorafgaande toestemming van de rechter bij de politierechtbank binnentreden.

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, de gebruiker, de persoon die een uitzendbureau exploiteert, hun aangestelden of lasthebbers, alsmede de werknemers, de uitzendkrachten en de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten welke het nuttig is te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten.

3° de bevoegde rechterlijke overheden verzoeken om de in beslagneming van de bescheiden waardoor een overtreding van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan kan worden vastgesteld.

Art. 38.
(Vroeger art. 35.)

De in artikel 36 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en proces-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

Art. 39.
(Ancien art. 36.)

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 36 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION 2.
Dispositions pénales.

Art. 40.
(Ancien art. 37.)

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° toute personne qui exploite une entreprise de travail intérimaire sans agrégation régulière, ainsi que ses préposés ou mandataires;

2° l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire agréée qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 23, 25 et 26 ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

3° l'utilisateur qui occupe des intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire non agréée, ainsi que ses préposés ou mandataires;

4° l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 23, 24 et 25 ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

5° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 32 et 33, ainsi que ses préposés ou mandataires;

6° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 32 et 33, ainsi que ses préposés ou mandataires;

7° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 35, ainsi que ses préposés ou mandataires;

8° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 41.
(Ancien art. 38.)

Les infractions prévues à l'article 40, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6 donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs ou d'intérimaires occupés en violation de ces dispositions; toutefois le montant total de ces amendes ne peut excéder 50 000 F.

Art. 42.
(Ancien art. 39.)

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 43.
(Ancien art. 40.)

L'utilisateur et l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire sont civilement responsables du paiement des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 39.
(Vroeger art. 36.)

De in artikel 36 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING 2.
Strafbepalingen.

Art. 40.
(Vroeger art. 37.)

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1° hij die een uitzendbureau exploiteert zonder regelmatige erkenning, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers;

2° de houder van een erkend uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 9, 10, 17, 23, 25 en 26 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

3° de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

4° de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 23, 24 en 25 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

5° al wie werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen der artikelen 32 en 33, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

6° de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 32 en 33, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

7° al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der besluiten genomen ter uitvoering van artikel 35, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

8° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert.

Art. 41.
(Vroeger art. 38.)

Voor de in artikel 40, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° en 6°, bepaalde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er werknemers of uitzendkrachten in strijd met die bepalingen zijn tewerkgesteld; het totaal bedrag van die geldboeten mag evenwel niet hoger zijn dan 50 000 F.

Art. 42.
(Vroeger art. 39.)

Bij herhaling binnen het jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 43.
(Vroeger art. 40.)

De gebruiker en de houder van een uitzendbureau zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe hun aangestelde of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 44.
(Ancien art. 41.)

Toutes les dispositions du Livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V et les articles 59 et 60 exceptés, mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

CHAPITRE VI.
Dispositions finales.

Art. 45.
(Ancien art. 42.)

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales s'applique à :

- a) toute personne qui exploite une entreprise de travail intérimaire sans agréation régulière;
- b) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire agréée qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 23, 25 et 26 ou à leurs arrêtés d'exécution;
- c) l'utilisateur qui occupe des intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire non agréée;
- d) l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 23, 24 et 25 ou à leurs arrêtés d'exécution;
- e) toute personne qui, pour son propre compte, met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 32 et 33;
- f) l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 32 et 33.

Est également applicable aux infractions énumérées à l'alinéa 1^{er}, la disposition de l'article 11 de la loi précitée.

Art. 46.
(Ancien art. 43.)

Pourront continuer à exercer leurs activités après l'entrée en vigueur de la présente loi, jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur leur demande d'agrément, les entreprises de travail intérimaire qui auront introduit une demande d'agrément auprès du Ministre qui a l'emploi dans ses attributions dans le délai d'un mois à dater de la publication de la loi au *Moniteur belge* et qui auront fourni les pièces justificatives établissant qu'elles remplissaient les conditions d'agrément prévues par l'article 21 avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 47.
(Ancien art. 44.)

La présente loi entre en vigueur le premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge* et cessera d'être en vigueur quatre ans après cette date.

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du travail, prolonger d'un an la durée de validité de la présente loi.

Art. 44.
(Vroeger art. 41.)

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V en de artikelen 59 en 60, doch met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

HOOFDSTUK VI.
Slotbepalingen.

Art. 45.
(Vroeger art. 42.)

De wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, is van toepassing op :

- a) al wie een uitzendbureau drijft zonder regelmatige erkenning;
- b) de houder van een erkend uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 9, 10, 17, 23, 25 en 26 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;
- c) de gebruiker die arbeid laat verrichten door uitzendkrachten die te zijner beschikking zijn gesteld door een niet-erkend uitzendbureau;
- d) de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 23, 24 en 25 of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;
- e) al wie, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 32 en 33.
- f) de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 32 en 33.

Is eveneens van toepassing op de overtredingen opgesomd in het eerste lid, de bepaling van artikel 11 van voormelde wet.

Art. 46.
(Vroeger art. 43.)

Mogen, na de inwerkingtreding van deze wet, en tot over hun aanvraag tot erkenning is beslist, hun activiteiten blijven uitoefenen, de uitzendbureaus die bij de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, een aanvraag tot erkenning zullen hebben ingediend binnen een maand met ingang van de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, en die de bewijsstukken zullen hebben bezorgd waarbij wordt gestaafd dat zij aan de in artikel 21 gestelde voorwaarden voldeden vóór de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 47.
(Vroeger art. 44.)

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de vierde maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt en houdt op gevolg te hebben vier jaar na die datum.

De Koning kan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de geldingsduur van deze wet met een jaar verlengen.

ANNEXE.

Aperçu de législations étrangères
réglementant le travail intérimaire.

République fédérale d'Allemagne.

I. Situation antérieure à la loi du 7 août 1972.

1) L'article 37, § 3 de la loi sur le placement.

La loi sur le placement et l'assurance-chômage (A. V. A. V. G.) telle que modifiée en 1956 assimilait au placement le fait, pour un employeur, de mettre ses salariés à la disposition de tiers, de façon régulière, sans faire accomplir les travaux pour son propre compte ni fournir aux travailleurs détachés l'équipement nécessaire;

2) la décision de la Cour Constitutionnelle Fédérale du 4 avril 1967.

En 1967 la Cour Constitutionnelle Fédérale déclara que cette extension du monopole du placement de l'Etat aux activités de mise à disposition de main d'œuvre était incompatible avec le principe constitutionnel du libre choix professionnel.

La Cour estime que le critère décisif, pour savoir si l'on est en présence de mise à disposition de main-d'œuvre (désormais permise) ou de placement (interdit) est l'intégration (Eingliederung) du salarié détaché à l'entreprise utilisatrice. Ce n'est que lorsque celle-ci est totale, assimilant le travailleur détaché aux employés de l'utilisateur que l'on peut parler de placement;

3) l'arrêt de la Cour Sociale Fédérale du 29 juillet 1970.

Cet arrêt — rendu au fond dans la même affaire que le précédent — a jugé que l'activité de l'entreprise de travail temporaire soumise à son examen était bien une activité de placement. En effet, d'après cet arrêt, il convenait d'examiner si le « centre de gravité » des rapports de travail se trouvait entre le salarié et l'entreprise qui le détachait auprès d'un utilisateur ou bien le salarié et l'utilisateur auprès duquel il se trouvait détaché. Or, la cour a estimé qu'en l'espèce, c'est entre l'utilisateur et le travailleur que ce situait ce centre de gravité : il y avait donc placement.

Cet arrêt de fond fut confirmé par la Cour Constitutionnelle le 11 janvier 1971.

II. Loi du 7 août 1972 tendant à réglementer
les activités des entrepreneurs de travail temporaire
(Bundesgesetzblatt, partie I, 11 août 1972, n° 83, p. 1393).

1. Autorisation obligatoire.

Les entrepreneurs de travail temporaire qui désirent mettre des travailleurs temporaires à la disposition provisoire d'utilisateurs, moyennant une rémunération, devront se procurer une autorisation à cet effet (art. 1^{er}, § 1^{er}, 1).

2. Présomption de placement.

Lorsque des travailleurs sont mis à la disposition provisoire de tiers et que la personne qui les met à la disposition des utilisateurs n'assume ni n'encourt les obligations et les risques habituels de l'employeur, ou lorsque la période pendant laquelle les travailleurs sont mis à la disposition des utilisateurs dans un cas déterminé dépasse trois mois, ladite personne sera censée exercer des activités de placement (art. 1^{er}, § 1^{er}, 2).

3. Refus d'accorder l'autorisation.

L'octroi de l'autorisation, qui ne peut dépasser un an, ou sa prolongation seront refusés s'il apparaît que l'entrepreneur de travail temporaire :

1) ne possède pas les qualités requises d'une personne de confiance pour l'exercice de cette activité;

2) n'est pas en mesure de remplir réglementairement les obligations habituelles de l'employeur;

3) conclut avec le travailleur temporaire un contrat de travail pour une durée déterminée;

4) conclut habituellement avec le travailleur temporaire des contrats de travail sans limitation de durée, mais met fin aux dits contrats, par une résiliation et rengage le travailleur dans les trois mois suivant la résiliation du contrat précédent;

BIJLAGE.

Overzicht van buitenlandse wetgevingen
tot regeling van uitzendarbeid.

Bondsrepubliek Duitsland.

I. Toestand vóór de wet van 7 augustus 1972.

1) artikel 37, § 3, van de wet op de arbeidsbemiddeling.

De wet op de arbeidsbemiddeling en de werkloosheidsverzekering (A. V. A. V. G.), zoals die gewijzigd werd in 1956, stelde het feit dat een werkgever zijn werknemers geregeld ter beschikking stelt van een derde, zonder dat zij werk moeten verrichten voor rekening van de eerstgenoemde en zonder dat aan de gedetacheerde werknemers de nodige uitrusting wordt verstrekt, gelijk met arbeidsbemiddeling;

2) de beslissing van 4 april 1967 van het Grondwettelijk Hof van de Bondsrepubliek.

In 1967 besliste het Grondwettelijk Hof van de Bondsrepubliek dat die uitbreiding van het staatsmonopolie inzake arbeidsbemiddeling tot de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten onverenigbaar was met het grondwettelijke principe van de vrije keuze van een beroep.

Het Hof was van mening dat het beslissende criterium om uit te maken of het om een terbeschikkingstelling gaat (die voortaan is toegelaten) dan wel om een arbeidsbemiddeling (die verboden is), de integratie (Eingliederung) is van de werknemer die bij de gebruikende onderneming is gedetacheerd. Alleen bij volkomen integratie, wanneer de gedetacheerde werknemer gelijkgesteld is met de werknemers van het betrokken bedrijf, kan men van arbeidsbemiddeling spreken.

3) het arrest van 29 juli 1970 van het Hof voor sociale zaken van de Bondsrepubliek.

Bij dit arrest — dat ten gronde over dezelfde zaak werd gevelde als de hierboven vermelde — besliste het Hof dat de activiteit van het betrokken bedrijf inzake tijdelijke arbeid wel degelijk een activiteit inzake arbeidsbemiddeling was. Volgens dit arrest moet immers worden nagegaan of het zwaartepunt van de arbeidsverhouding ligt tussen de werknemer en het bedrijf dat hem detachert bij een gebruiker dan wel tussen de werknemer en de gebruiker bij wie hij gedetacheerd is. Het Hof was van mening dat dit zwaartepunt tussen de gebruiker en de werknemer lag en dat het bijgevolg om een arbeidsbemiddeling ging.

Dit arrest ten gronde werd op 11 januari 1971 door het Grondwettelijk Hof bevestigd.

II. Wet van 7 augustus 1972 tot regeling van de activiteiten
van de bedrijven die tijdelijke arbeid verschaffen
(Bundesgesetzblatt, deel I, augustus 1972, n° 83, blz. 1393).

1. Verplichte vergunning.

De bedrijven die tijdelijke arbeid verschaffen en tijdelijke werknemers voorlopig ter beschikking van gebruikers willen stellen tegen vergoeding, moeten daartoe een vergunning krijgen (art. 1, § 1, 1).

2. Vermoeden van arbeidsbemiddeling.

Wanneer werknemers voorlopig ter beschikking worden gesteld van derden en de personen die ze ter beschikking van de gebruikers stelt, de gewone verplichtingen van een werkgever niet aangaat noch zijn risico's draagt of wanneer de tijd gedurende welke werknemers voor een bepaalde opdracht ter beschikking van gebruikers worden gesteld, meer dan drie maanden bedraagt, wordt bovengenoemde persoon geacht een activiteit inzake arbeidsbemiddeling uit te oefenen (art. 1, § 1, 2).

3. Weigering van vergunning.

De vergunning, die slechts voor een jaar geldt, en de verlenging ervan kunnen worden geweigerd indien blijkt dat het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft :

1) niet de voor een vertrouwenspersoon vereiste kwaliteiten bezit om die activiteit uit te oefenen;

2) niet bij machte is om de gewone verplichtingen van een werkgever op reglementaire wijze na te komen;

3) met de tijdelijke werknemer een arbeidsovereenkomst sluit voor een bepaalde tijd;

4) gewoonlijk met zijn tijdelijke werknemers arbeidsovereenkomsten sluit voor onbepaalde tijd, doch door verbreking een einde maakt aan die overeenkomsten en de desbetreffende werknemers opnieuw in dienst neemt binnen drie maanden na de verbreking van de vorige overeenkomst;

5) limite la durée de la relation de travail avec le travailleur temporaire à celle pour laquelle il a mis le travailleur pour la première fois à la disposition d'un utilisateur;

6) met à la disposition d'un utilisateur le même travailleur temporaire pendant plus de trois mois consécutifs (art. 1^{er}, § 3).

4. Notification et renseignements.

L'entrepreneur de travail temporaire est tenu, après avoir reçu l'autorisation :

- de notifier à l'autorité compétente tout changement survenant dans l'organisation de son entreprise (art. 1^{er}, § 7, 1);
- de communiquer à l'autorité compétente les renseignements nécessaires à l'exécution de la loi (art. 1^{er}, § 7, 2);
- de fournir à l'autorité compétente tous les six mois des relevés statistiques au sujet de son activité (art. 1^{er}, § 8, 1).

5. Nullités.

Sont nuls et de nul effet :

1) les contrats conclus entre entrepreneurs de travail temporaire et utilisateurs ainsi qu'entre entrepreneurs de travail temporaire et travailleurs temporaires, lorsque l'entrepreneur n'est pas en possession de l'autorisation requise;

2) les délais fixés pour la durée du contrat de travail entre entrepreneurs de travail temporaire et travailleurs temporaires, sauf si ce délai est justifié par un motif inhérent à la personne du travailleur temporaire;

3) la résiliation par l'entrepreneur de travail temporaire du contrat de travail établi entre lui et un travailleur temporaire, lorsque l'entrepreneur engage à nouveau le même travailleur dans un délai de trois mois à compter de la fin de la relation de travail;

4) les accords interdisant à l'utilisateur d'engager le travailleur temporaire à une date à laquelle la relation de travail entre ce dernier et l'entrepreneur de travail temporaire a cessé d'exister;

5) les accords interdisant au travailleur temporaire de conclure avec l'utilisateur un contrat de travail à une date à laquelle la relation de travail entre l'entrepreneur de travail temporaire et le travailleur temporaire a cessé d'exister (art. 1^{er}, § 9).

6. Effet juridique de la nullité.

Lorsque le contrat conclu entre un entrepreneur de travail temporaire et un travailleur temporaire est nul parce que le premier n'est pas en possession de l'autorisation requise, il sera considéré qu'il existe une relation de travail entre l'utilisateur et le travailleur temporaire à compter de la date convenue entre l'utilisateur et l'entrepreneur pour le début de l'activité (art. 1^{er}, § 10, 1).

7. Contrat de travail temporaire.

L'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'établir les principales conditions du contrat de travail dans un document sur lequel il apposera sa signature et comportant certains énonciations prescrites par la loi (art. 1^{er}, § 11, 1).

Il est également tenu de fournir au travailleur temporaire, en cas de conclusion d'un contrat, une notice de l'autorité compétente en matière d'autorisations contenant les éléments essentiels de la loi (art. 1^{er}, § 11, 2).

8. Grève.

Le travailleur temporaire n'est pas tenu d'exercer son activité auprès d'un utilisateur lorsque celui-ci est directement touché par un différend du travail. En cas de différend du travail, l'entrepreneur doit appeler l'attention du travailleur temporaire sur son droit de refuser d'exécuter son travail (art. 1^{er}, § 11, 5).

9. Protection du travail.

L'activité du travailleur temporaire auprès de l'utilisateur est soumise aux dispositions de droit public de la législation sur la protection du travail qui sont applicables à l'entreprise de l'utilisateur; les obligations qui en découlent pour l'employeur incombent à l'utilisateur, sans préjudice des obligations de l'entrepreneur (art. 1^{er}, § 11, 6).

10. Sanctions pénales.

Des peines d'amende, dont le montant varie suivant la gravité de l'infraction, sanctionnent les infractions aux dispositions légales (art. 1^{er}, § 16, 1).

5) de la durée de la relation de travail avec le travailleur temporaire limité à la durée pour laquelle il a mis le travailleur pour la première fois à la disposition d'un utilisateur;

6) de la même disposition d'un utilisateur le même travailleur temporaire pendant plus de trois mois consécutifs (art. 1, § 3).

4. Kennis geven en verstrekken van inlichtingen.

Wanneer het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft, de nodige vergunning heeft gekregen, dient het :

- aan de bevoegde overheid kennis te geven van alle wijzigingen in de organisatie van zijn bedrijf (art. 1, § 7, 1);
- aan de bevoegde overheid alle voor de uitvoering van de wet vereiste inlichtingen te verstrekken (art. 1, § 7, 2);
- om de zes maanden aan de bevoegde overheid een statistisch overzicht van zijn activiteit te verstrekken (art. 1, § 8, 1).

5. Nietigheid.

Nietig en zonder uitwerking zijn :

1) de overeenkomsten tussen bedrijven die tijdelijke arbeid verschaffen en gebruikers, alsmede tussen bedrijven die tijdelijke arbeid verschaffen en tijdelijke werknemers, als het desbetreffende bedrijf niet de vereiste vergunning heeft;

2) de termijn gesteld voor de duur van een arbeidsovereenkomst tussen een bedrijf dat tijdelijk arbeid verschaft en een tijdelijk werknemer, behalve indien die termijn gerechtvaardigd is door een reden eigen aan de persoon van de tijdelijke werknemer;

3) de verbreking, door een bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft, van de arbeidsovereenkomst tussen het bedrijf en een tijdelijk werknemer, wanneer het bedrijf dezelfde werknemer opnieuw in dienst neemt binnen drie maanden te rekenen van het einde van de arbeidsrelatie;

4) de overeenkomsten waarbij aan de gebruiker wordt verboden een tijdelijk werknemer in dienst te nemen op het ogenblik dat de arbeidsrelatie tussen deze laatste en het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft, niet meer bestaat;

5) de overeenkomst waarbij aan een tijdelijk werknemer wordt verboden een arbeidsovereenkomst te sluiten met een gebruiker op het ogenblik dat de arbeidsrelatie tussen het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft en de tijdelijke werknemer niet meer bestaat (art. 1, § 9).

6. Juridische gevolgen van de nietigheid.

Wanneer de overeenkomst tussen een bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft en een tijdelijk werknemer nietig is omdat de eerstgenoemde de nodige vergunning niet heeft, dan wordt er geacht tussen de gebruiker en de tijdelijke werknemer een arbeidsrelatie te bestaan te rekenen van de datum waarop het begin van de activiteit was overeengekomen tussen de gebruiker en het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft (art. 1, § 10, 1).

7. Overeenkomst inzake tijdelijke arbeid.

Het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft, is gehouden de voornaamste voorwaarden van de arbeidsovereenkomst vast te leggen in een document ondertekend door de ondernemer en waarin bepaalde door de wet voorgeschreven vermeldingen moeten worden opgenomen (art. 1, § 11, 1).

Wordt een overeenkomst gesloten tussen het bedrijf en een tijdelijke werknemer, dan moet het bedrijf aan deze laatste eveneens een nota bezorgen uitgaande van de inzake vergunningen bevoegde overheid; in die nota komen de voornaamste bepalingen van de wet voor (art. 1, § 11, 2).

8. Werkstaking.

De tijdelijke werknemer is niet verplicht zijn activiteit uit te oefenen bij een gebruiker, wanneer deze rechtstreeks getroffen wordt door een arbeidsgeschied. In dit laatste geval moet het bedrijf er de aandacht van de tijdelijke werknemer op vestigen dat hij het recht heeft de van hem verwachte arbeid te weigeren (art. 1, § 11, 5).

9. Arbeidsbescherming.

De arbeid van de tijdelijke werknemer bij de gebruiker valt onder de publiekrechtelijke bepalingen van de wetgeving inzake arbeidsbescherming, die toepasselijk zijn op het bedrijf van de gebruiker; de verplichtingen die er voor de werkgever uit voortvloeien rusten op de gebruiker, onverminderd de verplichtingen van het bedrijf dat tijdelijke arbeid verschaft (art. 1, § 11, 6).

10. Strafbepalingen.

Op de overtreding van de desbetreffende wetsbepalingen zijn boeten gesteld waarvan het bedrag verschilt naar gelang van de ernst van de overtreding (art. 1, § 16, 1).

Pays-Bas.

La mise à la disposition de main-d'œuvre au Pays-Bas.

I. Relation entre la mise à la disposition de main-d'œuvre et la convention 96 de l'O.I.T. (placement) (1).

La mise à la disposition de travailleurs est définie à l'article 1. 1.b de la loi y relative, dont certaines dispositions sont reprises ci-après (Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten).

Le gouvernement néerlandais défend la position suivante quant à savoir si cette mise à la disposition est visée par l'article 1^{er} de la convention 96 de l'O.I.T.

La situation à laquelle se rapporte la loi néerlandaise est essentiellement différente du placement. Le placement tend à aider ceux qui sont en quête d'emploi (le travailleur) ou de main-d'œuvre (l'employeur). Dans le cas d'une mise à la disposition de main-d'œuvre, le travailleur ainsi mis à la disposition est effectivement occupé dans l'entreprise d'un tiers, mais sur base d'une relation de droit entre celui qui est mis à la disposition et celui qui met à la disposition. Ce dernier ne peut dès lors pas être considéré comme un « intermédiaire » au sens de l'article 1^{er} de la convention; en effet, le médiateur se retire dès qu'est réalisé le but du placement, à savoir la conclusion d'un contrat entre le travailleur et celui pour qui il travaille. Ces caractères d'intervention occasionnelle est évidemment absent dans le cas d'une mise à la disposition, ce en raison même de la relation de droit permanente entre celui qui met et est ainsi mis à la disposition.

Conclusions : la mise à la disposition de travailleurs ne tombe pas sous le champ d'application de la convention.

Le gouvernement a défendu les vues ci-dessus dès l'adoption de la loi précitée en 1965.

Ce point de vue a été notifié explicitement au B.I.T. en 1972 à la suite d'une « demande directe » relative à la mise en œuvre de la convention 96 de l'O.I.T. La position adoptée par le gouvernement néerlandais a pour conséquence que le système d'agrégation en vigueur à l'heure actuelle, lequel a été créé en vue de régler la mise à la disposition de main-d'œuvre, ne peut pas être considéré comme une application de l'article 5 de cette convention.

II. Application de la loi néerlandaise (1).

La loi sous revue est entrée en vigueur le 3 septembre 1965 (*Staatsblad*, 1965, 379).

La définition même de la notion « mise à la disposition de main-d'œuvre » dans la loi a pour effet que cette dernière s'applique aussi bien aux entreprises de travail intérimaire et agences de placement spécifiques qu'aux entreprises de productions et de services qui mettent incidemment certains travailleurs y occupés à la disposition de tiers. La loi exclut de son champ d'application diverses formes de mise à la disposition, comme le détachement collégial de personnel (au titre d'assistance mutuelle, sans qu'il y ait de but lucratif) et la mise à la disposition de main-d'œuvre puisée dans une réserve composée par le secteur privé lui-même.

Aux termes de l'article 2 de la loi, une mesure d'administration générale peut, si le gouvernement l'estime nécessaire pour un bon fonctionnement du marché de l'emploi ou dans l'intérêt de la main-d'œuvre intéressée, interdire, sauf autorisation ministérielle, la mise à la disposition de main-d'œuvre soit en général soit dans les cas relevant des catégories désignées dans cette mesure d'administration générale.

Ceux à la disposition desquels sont mis des travailleurs peuvent de la même façon être obligés de le notifier au Ministre intéressé.

La première possibilité a été mise en œuvre en 1970, sur avis unanime de la profession. En application de l'arrêté royal du 10 septembre 1970 (*Staatsblad* 1970, 410), toute mise à la disposition de main-d'œuvre a été interdite, sauf autorisation du Ministre des Affaires sociales. De graves tensions sur le marché de l'emploi ont précédé cet arrêté, en raison de l'activité de pourvoyeurs de main-d'œuvre.

Une telle autorisation est refusée s'il y a de sérieuses raisons de croire que la mise à la disposition de main-d'œuvre par le demandeur porterait préjudice au bon fonctionnement du marché de l'emploi ou protégerait insuffisamment l'intérêt des travailleurs concernés. Toute

Nederland.

Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in Nederland.

I. Relatie tussen het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en O.I.T.-verdrag nr 96 (placement) (1).

Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt omschreven in artikel 1, lid 1, sub. b, van de wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (zie bijgevoegde wettekst).

Ten aanzien van de vraag of het ter beschikking stellen van arbeidskrachten valt onder de werkingssfeer van artikel 1 van het O.I.T.-verdrag 96, stelt de Nederlandse regering zich op het volgende standpunt.

De figuur waarop de Nederlandse wet betrekking heeft onderscheidt zich essentieel van het verlenen van arbeidsbemiddeling. Bij arbeidsbemiddeling gaat het om het behulpzaam zijn bij het zoeken naar werkgelegenheid (voor de werknemer) of arbeidskrachten (voor de werkgever). Bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten verricht de ter beschikking gestelde werknemer weliswaar arbeid in de onderneming van een derde, maar zulks vindt plaats op grond van een rechtsbetrekking tussen hem en de uitleener. De uitleener kan mitsdien niet worden gezien als een « intermédiaire » in de zin van verdragsartikel 1; immers, bij het bereiken van het doel van de arbeidsbemiddeling, het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en degene voor wie hij arbeid verricht, treedt de bemiddelaar terug. Dit karakter van het — incidenteel — verlenen van tussenkomst is in het geval van terbeschikkingstelling evident afwezig, en wel vanwege het feit van de bestendige rechtsverhouding tussen degene die ter beschikking stelt en de aldus ter beschikking gestelde werknemer.

Conclusie : het ter beschikking stellen van arbeidskrachten valt niet onder de werkingssfeer van het verdrag.

De Nederlandse regering heeft zich reeds bij de totstandkoming in 1965 van de wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op het hierboven weergegeven standpunt gesteld.

In 1972 is dit standpunt expliciet kenbaar gemaakt aan het B.I.T., naar aanleiding van een ter zake van de toepassing van O.I.T.-verdrag 96 gestelde « demande directe ». De consequentie van het door de Nederlandse regering ingenomen standpunt is dat het thans vigerende vergunningensysteem, in het leven geroepen met het doel het ter beschikking stellen van arbeidskrachten te reguleren, niet kan worden beschouwd als een toepassing van verdragsartikel 5.

II. Toepassing van de wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (1).

De wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten is op 3 september 1965 in werking getreden (*Staatsblad* 1965, 39).

De zuiver factuele omschrijving van het begrip « ter beschikking stellen van arbeidskrachten » in de wet brengt mee dat de wet zowel van toepassing is op specifieke uitzendbureaus en uitleenbedrijven als op reguliere productie- en dienstenverlenende bedrijven, welke incidenteel bij hen in dienst zijnd personeel aan derden ter beschikking stellen. De wet zondert een aantal vormen van terbeschikkingstelling uit van haar toepassingsfeer, bv. het collégiaal uitleenen van personeel (bij wijze van onderling hulpbetoon en mitsdien zonder winsttoegmerk) en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten vanuit een door het bedrijfsleven zelf in het leven geroepen arbeidsreserve.

Artikel 2 van de wet opent de mogelijkheid om, indien het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt of het belang van de betrokken arbeidskrachten zulks naar het oordeel van de regering vereist, bij algemene maatregel van bestuur te bepalen, dat in het algemeen of voor gevallen behorende tot bij de maatregel daartoe aangewezen categorieën, het ter beschikking stellen van arbeidskrachten verboden is, tenzij men in het bezit is van een ministeriële vergunning.

Aan degenen, aan wie arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, kan op dezelfde wijze de verplichting worden opgelegd zulks bij de betrokken Minister schriftelijk aan te melden.

Van de eerstgenoemde mogelijkheid is in 1970, op unaniem advies van het bedrijfsleven, gebruik gemaakt. Bij koninklijk besluit van 10 september 1970 (*Staatsblad* 1970, 410) werd het verboden om arbeidskrachten ter beschikking te stellen zonder door de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid (thans de Minister van Sociale Zaken) verleende vergunning. Aan dit besluit waren ernstige spanningen op het terrein van de arbeidsverhoudingen als gevolg van de werkzaamheid van zg. koppelbazen voorafgegaan.

Een vergunning wordt geweigerd, indien gegronde vrees bestaat dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door de aanvrager het belang van de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt zou schaden of dat daarbij het belang der betrokken arbeidskrachten onvoldoende zou

(1) Note remise le 28 décembre 1973 par la délégation néerlandaise du Groupe de travail *ad hoc* « Réglementation du travail intérimaire » de la Commission sociale de l'Union économique Benelux.

(1) Nota op 28 december 1973 bezorgd door de Nederlandse delegatie bij de werkgroep *ad hoc* (Reglementering van de interim-arbeid) van de Commissie voor sociale vraagstukken van de Benelux Economische Unie.

autorisation accordée peut être retirée si certaines circonstances nouvelles auraient eu pour effet de la refuser. Une telle autorisation est du reste accordée pour un an au maximum, et sa prorogation peut à nouveau être refusée si la crainte fondée dont il est question ci-avant existe.

L'article 5 de la loi sous revue permet d'assortir l'autorisation une fois accordée de restrictions et prescriptions.

Faisant partie des moyens permettant d'orienter correctement la mise à la disposition de main-d'œuvre, ces restrictions et prescriptions visent dès lors à prévenir que ne soient lésées les bonnes relations sur le marché de l'emploi et (ou) l'intérêt des travailleurs intéressés. Le *Staatscourant* du 29 novembre 1972 (1972, 233) a publié les — sévères — restrictions et prescriptions auxquelles sont soumises les autorisations accordées pour l'année 1973 (en annexe).

Il y a également lieu de signaler que 519 autorisations pour la mise à la disposition de main-d'œuvre avaient été accordées au début d'octobre 1973.

III. Résumé des principales prescriptions et restrictions imposées par arrêté ministériel pour l'année 1974 (3).

1) Le titulaire de la licence doit tenir par semaine des documents administratifs qui renseignent par entreprise à la disposition de laquelle des travailleurs sont mis, des renseignements concernant l'identité et la rémunération de ces travailleurs.

2) Le titulaire de la licence communique immédiatement au Ministère des Affaires sociales tout changement qui intervient dans la forme juridique de l'entreprise, dans sa direction ou dans son exploitation.

3) Le titulaire de la licence ne peut payer aux travailleurs qu'il met à la disposition d'une entreprise, des rémunérations supérieures à celles qui y sont payées pour des fonctions équivalentes.

4) Le titulaire de licence ne peut en aucune manière empêcher le travailleur qu'il a mis à la disposition d'un tiers, de conclure un contrat de travail avec une autre personne.

5) Le titulaire de licence ne peut mettre à la disposition de tiers :

— des personnes pour accomplir des activités qui sont exercées par des travailleurs participant à une grève;

— des personnes âgées de moins de 18 ans;

— des travailleurs pour accomplir des travaux en dehors du territoire des Pays-Bas;

— des travailleurs qui sont mis à sa disposition par une autre personne.

6) Sauf circonstances exceptionnelles la mise d'un travailleur à la disposition d'un tiers ne peut excéder 3 mois.

7) La mise de travailleurs à la disposition de tiers est interdite :

— dans l'industrie de la construction;
— dans le secteur du métal de la région de Rotterdam et de Dordrecht.

IV. Evolution récente de la situation (4).

Les Pays-Bas ont l'intention de modifier leur législation à la lumière de la grande expérience acquise en la matière.

Une nouvelle orientation d'importance est attendue dans le domaine du travail intérimaire. Le 20 février 1975, une note sur l'emploi a été présentée au Parlement. Elle contient notamment au sujet du travail intérimaire le passage suivant : « Pour abréger le processus de sélection, le gouvernement prendra une mesure permettant de faire face au risque d'une décision rapide au sujet d'un contrat de travail; les services d'emploi bénéficieront de possibilités plus larges pour le placement des travailleurs intérimaires; la collaboration avec les fondations existantes sera élargie au profit de toutes les catégories de chômeurs difficiles à placer ».

(3) Traduction libre et résumée des conditions d'agrégations pour 1974 publiées dans le *Nederlandse Staatscourant* du 3 décembre 1973, N° 234.

(4) Précisions données par la délégation néerlandaise au cours de la réunion du 24 mars 1975 du groupe de travail ad hoc « Réglementation du travail intérimaire » de la commission sociale de l'Union économique Benelux.

zijn gewaarborgd. Een verleende vergunning kan worden ingetrokken, indien zich omstandigheden hebben voorgedaan, welke grond zouden hebben opgeleverd tot weigering van de vergunning. Voorts wordt een vergunning verleend voor maximaal één jaar; de verlenging van een verleende vergunning kan wederom worden geweigerd indien eerdergenoemde gegronde vrees bestaat.

Aan een verleende vergunning kunnen krachtens artikel 5 van de wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten beperkingen en voorschriften worden verbonden.

Deze behoren tot de middelen om het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in juiste banen te leiden; het stellen van de beperkingen en voorschriften dient derhalve ter voorkoming van schade aan het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt en/of het belang van de betrokken arbeidskrachten. In de *Staatscourant* van 29 november 1972 (1972, 233) zijn de — stringente — beperkingen en voorschriften gepubliceerd, die verbonden zijn aan de voor het jaar 1973 verleende vergunningen (bijgevoegd).

Vermeld kan nog worden dat begin oktober 1973 519 vergunningen voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten waren verleend.

III. Samenvatting van de voornaamste voorschriften en beperkingen, bij ministerieel besluit vastgesteld voor 1974 (3).

1) De vergunninghouder voert een administratie, welke wekelijks wordt bijgehouden en welke per onderneming waaraan arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, gegevens bevat betreffende de identiteit en de bezoldiging van die arbeidskrachten.

2) De vergunninghouder geeft aan de Minister van Sociale Zaken kennis van de wijzigingen in de rechtsvorm, het bestuur en de exploitatie van de onderneming.

3) De vergunninghouder mag aan de ter beschikking gestelde arbeidskrachten geen hogere lonen betalen dan aan de arbeidskrachten werkzaam in gelijkwaardige functies in de desbetreffende onderneming worden betaald.

4) De vergunninghouder zal op generlei wijze aan de ter beschikking gestelde arbeidskrachten belemmeringen in de weg leggen om met een ander een arbeidsverhouding aan te gaan.

5) Het is de vergunninghouder niet toegestaan :

— bij een onderneming personen ter beschikking te stellen voor werkzaamheden, die door deelnemers aan een werkstaking werden verricht;

— personen beneden 18 jaar ter beschikking te stellen;

— arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor werkzaamheden welke buiten Nederland worden verricht;

— arbeidskrachten, welke hem door een ander ter beschikking zijn gesteld, ter beschikking te stellen.

6) Behoudens uitzonderlijke omstandigheden mag de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht niet voor meer dan drie maanden geschieden.

7) Het is verboden arbeidskrachten ter beschikking van derden te stellen :

— in de bouwrijverheid;

— in de metaalsector in de streek van Rotterdam en Dordrecht.

IV. Recente ontwikkeling van de toestand (4).

Nederland heeft veel ervaring opgedaan bij de toepassing van die wet en is voornemens zijn wetgeving ter zake in het licht daarvan aan te passen.

Een belangrijke koerswijziging op het terrein van de uitzendarbeid wordt verwacht. Op 20 februari 1975 werd de Nota inzake de werkgelegenheid aan het Parlement aangeboden. Daarin komt een passage voor betreffende de uitzendarbeid, m.n. « Ter verkorting van het selectieproces wordt een voorziening getroffen, waardoor in het risico van een snelle beslissing over een arbeidsovereenkomst wordt tegemoet gekomen door de overheid; verruiming wordt gegeven aan de mogelijkheid van de arbeidsbureaus tot het bemiddelen op uitzendbasis; aan de samenwerking met de daartoe reeds bestaande stichtingen zal een breder karakter worden gegeven ten behoeve van alle categorieën van moeilijk plaatsbare werklozen ».

(3) Samenvatting van de voor de aflevering van vergunningen in 1974 gestelde voorwaarden, bekendgemaakt in de *Nederlandse Staatscourant* van 3 december 1973, N° 234.

(4) Nadere toelichting verstrekt door de Nederlandse delegatie op de vergadering van 24 maart 1975 van de werkgroep ad hoc « Reglementering van de interim-arbeid » van de Commissie voor sociale vraagstukken van de Benelux Economische Unie.

France.

La loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire a donné aux entreprises de travail temporaire, dont l'activité était jusqu'alors tolérée dans les faits, une reconnaissance et un statut.

Les objectifs poursuivis étaient d'exercer un contrôle sur cette activité afin de sauvegarder les intérêts des salariés et d'autre part de veiller à ce que la politique de l'emploi ne puisse être contrariée par des activités à fins lucratives.

Les principales dispositions de la loi du 3 janvier 1972 sont les suivantes :

1. Règles générales.

1) Définition de l'entrepreneur de travail temporaire.

Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés, qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet (art. 1^{er}).

2) Cas dans lesquels il est possible de recourir au travail temporaire.

Il ne peut être fait appel aux travailleurs temporaires que pour des tâches non durables dénommées « missions » et dans les seuls cas suivants :

- a) absence temporaire d'un salarié permanent, pendant la durée de cette absence;
- b) suspension d'un contrat de travail, pendant le temps de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail;
- c) survenance de la fin d'un contrat de travail, dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;
- d) existence d'un surcroît occasionnel d'activité;
- e) création d'activités nouvelles;
- f) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs (art. 2).

Dans ce cas prévus au a), d) et e) la durée du contrat ne peut excéder 3 mois, sauf justifications fournies à l'autorité administrative.

3) Mentions obligatoires du contrat liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire.

Le contrat liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être écrit.

Ce contrat doit énoncer :

- a) le motif précis justifiant le recours au travail temporaire;
- b) le nombre de travailleurs temporaires demandé, les qualifications professionnelles exigées, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail;
- c) les modalités de rémunération de la prestation de service (art. 3).

2. Règles spéciales en matière de relation de travail.

1) Relation de travail entreprise de travail temporaire - travailleur temporaire.

a) Contrat de travail temporaire.

Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être écrit. Ce contrat est conclu pour la durée déterminée ou indéterminée, pendant laquelle le salarié doit être mis à la disposition de l'utilisateur.

Ce contrat doit :

- a) reproduire les clauses prévues au b de l'article 3 ci-dessus;
- b) énoncer la qualification du salarié;
- c) préciser les modalités de paiement et les éléments de la rémunération due au salarié.

Frankrijk.

De wet nr 72-1 van 3 januari 1972 op de tijdelijke arbeid bracht erkenning van de uitzendbureaus, waarvan de activiteit tot dan toe feitelijk werd geduld, en verleende hen een statuut.

Aan die wet zat de bedoeling voor controle op die activiteit uit te oefenen ten einde de belangen van de werknemers veilig te stellen en erop toe te zien dat het werkgelegenheidsbeleid niet door allerlei winstgevendende activiteit wordt gedwarsboomd.

De bijzonderste bepalingen van de wet van 3 januari 1972 zijn de volgende :

1. Algemene regels.

1) Definitie van het uitzendbureau.

Wordt beschouwd als een uitzendbureau, elke natuurlijke of rechtspersoon wiens uitsluitende activiteit erin bestaat werknemers die op grond van een overeengekomen hoedanigheid zijn aangeworven en te dien einde worden bezoldigd, voorlopig ter beschikking te stellen van gebruikers (art. 1).

2) Gevallen waarin een beroep op tijdelijk arbeid mag worden gedaan.

Op uitzendkrachten mag slechts een beroep worden gedaan voor taken van voorbijgaande aard die « opdrachten » worden genoemd, en alleen in de volgende gevallen :

- a) tijdelijke afwezigheid van een vaste werknemer gedurende de duur van diens afwezigheid;
- b) opschorting van een arbeidsovereenkomst gedurende de duur van die opschorting, behalve in geval van een collectief arbeidsconflict;
- c) beëindiging van een arbeidsovereenkomst en in afwachting van de effectieve indiensttreding van de vaste werknemer die de werknemer moet vervangen wiens overeenkomst een einde nam;
- d) bij een toevallige vermeerdering van het werk;
- e) bij de aanvang van nieuw werk;
- f) spoedeisend werk dat onmiddellijk moet worden uitgevoerd om dreigende ongevallen te voorkomen, om reddingsmaatregelen te organiseren of tekortkomingen van het materieel, aan de installaties of aan de bedrijfsgebouwen, die gevaar voor de werknemers kunnen opleveren, te herstellen (art. 2).

In de gevallen a), d) en e) mag de duur van de overeenkomst niet meer dan 3 maanden bedragen, tenzij zulks aan de administratieve overheid wordt verantwoord.

3) Verplichte bepalingen in de overeenkomst tussen de gebruikers en het uitzendbureau.

De overeenkomst tussen de gebruiker en het uitzendbureau dient schriftelijk te zijn.

Ze moet het volgende inhouden :

- a) de juiste reden die een beroep op tijdelijke arbeid wettigt;
- b) het gevraagde aantal uitzendkrachten, de vereiste beroepsbekwaamheid, plaats, uur en bijzondere kenmerken van de arbeid;
- c) de wijze waarop de geleverde dienst wordt vergoed (art. 3).

2. Bijzondere voorschriften inzake de arbeidsrelaties.

1) Arbeidsrelatie uitzendbureau - uitzendkracht.

a) Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

De arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en elk van de werknemers die voorlopig ter beschikking van een gebruiker worden gesteld, dient schriftelijk te zijn. Een dergelijk overeenkomst wordt gesloten voor een bepaalde of onbepaalde duur gedurende welke de werknemer ter beschikking van de gebruiker moet worden gesteld.

Een dergelijke overeenkomst moet :

- a) de bepalingen bevatten die onder b) van artikel 3 hierboven zijn opgenomen;
- b) de hoedanigheid van de werknemer opgeven;
- c) duidelijk bepalen hoe de arbeid wordt vergoed en welke de bestanddelen zijn van de vergoeding die aan de werknemer is verschuldigd.

Sont prohibées et réputées non écrites les clauses tendant à interdire l'embauchage à l'issue de la mission, par l'utilisateur, des salariés mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire (art. 4).

b) Indemnités dues au salarié.

Pour chaque mission effectivement accomplie le travailleur temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi qui est fonction de la durée de la mission et de la rémunération payée (art. 5).

Le travailleur temporaire a également droit à une indemnité compensatrice de congé payé calculée en fonction de la durée de la mission (art. 6).

2) Relation de travail entreprise utilisatrice - travailleur temporaire.

L'entreprise utilisatrice est responsable de l'observation des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles concernant les conditions d'exécution du travail qui sont applicables au lieu du travail (durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité, emploi des femmes, des enfants, des jeunes travailleurs et des étrangers) (art. 7).

En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, l'utilisateur lui est substitué, pour la durée de la mission, à l'égard des salariés et des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales dont relèvent ces salariés, en ce qui concerne le paiement des salaires et de leurs accessoires, des indemnités dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales (art. 8).

3. Règles spéciales en matière de représentation du personnel.

1) Dans les entreprises de travail temporaire.

Pour la condition d'effectif on tient compte des salariés permanents et des travailleurs temporaires liés par des contrats d'une durée totale d'au moins 6 mois au cours de la dernière année civile (art. 9).

La condition d'ancienneté est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés ont été liés aux E. T. T. par des contrats de travail temporaire au cours d'une période de 12 ou de 18 mois précédant l'élection selon qu'il s'agit de l'électorat ou de l'éligibilité (art. 11).

Les délégués et candidats délégués bénéficient de la protection légale en cas d'interruption ou de non renouvellement du fait de l'E. T. T. de leur mise à la disposition d'un utilisateur. (art. 14).

2) Dans les entreprises utilisatrices.

Les travailleurs temporaires peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions d'exécution du contrat par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices (art. 15).

4. Règles spéciales en matière de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, en matière de formation professionnelle continue et en matière de sécurité sociale.

Ces dispositions de caractère technique adaptent la législation française en ces matières (art. 16 à 31).

5. Règles de contrôle.

1) Déclaration à l'autorité administrative.

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative.

Cette déclaration doit mentionner les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre des salariés à la disposition d'utilisateurs (art. 32).

2) Fourniture d'éléments d'information et de justification.

Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative des éléments d'information, notamment d'ordre statistique, sur les opérations qu'ils effectuent ainsi que toute justification du paiement des charges dont ils sont redevables au titre de la sécurité sociale (art. 34).

6. Sanctions pénales.

Des sanctions pénales (amendes, emprisonnement) frappent ceux qui exercent une activité de travail temporaire en dehors d'une entreprise de travail temporaire et ceux qui exercent l'activité d'entrepreneur de travail temporaire sans en avoir fait la déclaration à l'autorité administrative (art. 33).

De bepalingen luidens welke aan de gebruiker verbod wordt opgelegd na afloop van de opdracht werknemers definitief in dienst te nemen die door een uitzendbureau te zijner beschikking waren gesteld, zijn verboden en worden als niet bestaande beschouwd (art. 4).

b) Aan de werknemer verschuldigde vergoedingen.

Voor elke effectief uitgevoerde opdracht heeft de werknemer recht op een vergoeding voor onstandvastige arbeid die afhangt van de duur van de opdracht en van de beloning (art. 5).

De uitzendkracht heeft tevens recht op een vergoeding als compensatie voor het vakantiegeld, die berekend wordt op grond van de duur van de opdracht.

2) Arbeidsrelatie gebruiker - uitzendkracht.

De gebruiker is verantwoordelijk voor de naleving van de bij wet, verordening of overeenkomst ingevoerde maatregelen betreffende de uitvoeringsvoorwaarden van het werk welke van toepassing zijn op de werkplaats (arbeidsduur, wettelijke rust en feestdagen, hygiëne en veiligheid, tewerkstelling van vrouwen, van kinderen, van jonge werknemers en van vreemdelingen) (art. 7).

Ingeval het uitzendbureau in gebreke blijft, wordt de gebruiker ten opzichte van de werknemers en van de instellingen voor sociale zekerheid waarvan die werknemers afhangen, in de plaats gesteld van het uitzendbureau op het stuk van de betaling van de beloning en toeslagen, van de aan de instellingen voor sociale zekerheid of aan sociale instellingen verschuldigde vergoedingen (art. 8).

3. Bijzondere regels betreffende de personeelsvertegenwoordiging.

1) In de uitzendbureaus.

Voor de hoedanigheid van personeelslid komen in aanmerking de vaste werknemers en de tijdelijke werknemers wier overeenkomst een totale duur van minstens 6 maanden gedurende het jongste kalenderjaar telde (art. 9).

Voor de anciënniteit wordt rekening gehouden met de samengestelde periodes gedurende welke de werknemers door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid aan een uitzendbureau waren verbonden gedurende een tijdsspanne van 12 of van 18 maanden vóór de verkiezing, naargelang het om kiesgerechtigdheid of om verkiesbaarheid gaat (art. 11).

De afgevaardigden en kandidaat-afgevaardigden ontvangen wettelijke steun ingeval het uitzendbureau hun opdracht bij een gebruiker onderbreekt of niet wil hernieuwen (art. 14).

b) Bij de gebruiker.

De tijdelijke werknemers kunnen hun individuele of collectieve klachten betreffende de uitvoeringsvoorwaarden van de overeenkomst laten voorleggen door de personeelsafgevaardigden van het bedrijf waar zij hun opdracht vervullen (art. 15).

4. Bijzondere regels inzake participatie van de werknemers in de opbrengst van de expansie van de bedrijven, inzake permanente beroepsvorming en sociale zekerheid.

Deze bepalingen van technische aard passen de Franse wetgeving ter zake aan (art. 16 tot 31).

5. Controlevoorschriften.

1) Aangifte bij de administratieve overheid.

Een uitzendbureau mag pas enige activiteit verrichten nadat bij de administratieve overheid aangifte werd gedaan.

Die aangifte moet de juridische karakteristieken van het bedrijf vermelden alsmede de naam van de bedrijfsleiders en het geografisch en het beroepsgebied waarin het bedrijf werknemers ter beschikking van gebruikers wenst te stellen (art. 32).

2) Verstrekken van inlichtingen en van bewijsstukken.

De uitzendbureau's zijn verplicht aan de administratieve overheid inlichtingen, inzonderheid op statistisch gebied, te verstrekken betreffende de uitgevoerde verrichtingen alsmede alle bewijsstukken inzake de betaling van de lasten die zij op het stuk van de sociale zekerheid moeten dragen (art. 34).

6. Boetstraffelijke sancties.

Zij die buiten het kader van een uitzendbureau tijdelijke arbeid verrichten en zij die een uitzendbureau exploiteren zonder daarvan bij de administratieve overheid aangifte te hebben gedaan, worden boetstraffelijk (boete, hechtenis) gestraft. (art. 33).

Grande-Bretagne.

La Grande Bretagne n'a pas ratifié la Convention n° 96 de l'Organisation internationale du travail parce qu'elle n'avait pas de législation qui aurait permis un contrôle des droits perçus par les bureaux de placement privés.

C'est principalement pour lutter contre les abus des bureaux de placement que le parlement vota la loi du 18 juillet 1973 tendant à réglementer les activités des bureaux de placement et des entrepreneurs de travail temporaire. Le problème des entreprises de travail temporaire fut réglé en même temps parce que certaines firmes exerçaient conjointement les activités de placement et de travail temporaire.

Aux termes de la loi l'expression « entreprise de travail temporaire » désigne une activité (exercée ou non à des fins lucratives et conjointement ou non avec une autre activité) tendant à mettre à la disposition d'utilisateurs, à quelque titre que ce soit, des personnes au service de l'entrepreneur de travail temporaire, qui travailleront pour le compte et sous la surveillance de ces utilisateurs (art. 13, 3).

Nul ne peut exploiter un bureau de placement ou une entreprise de travail temporaire sans être titulaire d'un permis délivré par l'autorité compétente (art. 1^{er}, 1).

Les demandes de permis doivent être affichées et un avis doit être publié dans un journal (art. 2, 1).

Le permis peut être refusé :

- a) si le requérant est âgé de moins de 21 ans;
- b) si le requérant, en raison d'une faute grave ou pour tout autre motif valable, n'est pas une personne à laquelle il convient d'octroyer un permis pour une entreprise de la catégorie considérée;
- c) si la personne (autre que le requérant) qui s'occupe ou doit s'occuper de l'exploitation de l'entreprise de travail temporaire, en raison d'une faute grave ou de tout autre motif valable, ne saurait être associée à une entreprise de la catégorie considérée;
- d) si les locaux dans lesquels l'entreprise de travail temporaire est ou doit être exploitée ne sont pas appropriés;
- e) l'entreprise de travail temporaire n'a pas été ou n'est pas bien exploitée (art. 2, 3).

Le permis a une validité d'un an et peut être annulé pour les mêmes motifs que ceux qui entraînent un refus (art. 2, 5 et art. 3).

Le Secrétaire d'Etat pourra édicter des règlements pour assurer une gestion satisfaisante des entreprises de travail temporaire et pour protéger les intérêts de leurs clients (art. 5).

Grand-Duché de Luxembourg (1).

Le Grand-Duché de Luxembourg a l'intention de légiférer prochainement pour réglementer le travail intérimaire.

Une commission administrative, assistée d'experts des organisations syndicales, a terminé en mars 1973 la rédaction d'un rapport concernant les problèmes relatifs au travail intérimaire. Ce rapport est destiné au Conseil des Ministres. Les conceptions qui y sont exposées concordent avec les options fondamentales du projet de loi belge :

- l'autorisation du Ministre du Travail est requise;
- l'autorisation est valable pendant un an, mais peut être prolongée;
- intervention du Bureau national du Travail;
- interdiction de recruter les intérimaires à l'étranger;
- interdiction de prêter des intérimaires aux entreprises étrangères;

Les catégories retenues en premier lieu pour le travail intérimaire ont été désignées :

- personnes établies au Luxembourg, qui ne sont pas en mesure ou pas disposées à effectuer un travail permanent;
- élèves et étudiants âgés de plus de dix-huit ans, au cours de la période des vacances;
- chômeurs inscrits.

La mise au travail ne peut avoir un caractère permanent et est prévue dans les cas suivants :

- absence temporaire, par maladie;
- fin d'un contrat de travail;
- accroissement exceptionnel du travail;
- travaux nécessaires en cas d'accident ou de force majeure.

(1) Déclaration faite par la délégation luxembourgeoise lors de la réunion du 24 mars 1975 du groupe de travail ad hoc « Réglementation du travail intérimaire » de la commission sociale de l'Union économique Benelux.

Groot-Brittannië.

Groot-Brittannië heeft het Verdrag nr 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie niet ondertekend omdat dat land niet over de nodige wetten beschikte die een controle van de door de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling geïnde rechten mogelijk maken.

Hoofdzakelijk om de misbruiken van de bureaus voor arbeidsbemiddeling te bestrijden keurde het parlement de wet van 18 juli 1973 goed, die tot doel heeft de werkzaamheden van de bureaus voor arbeidsbemiddeling en de uitzendbureaus te reglementeren. Terzelfdertijd werk ook aan het probleem van de uitzendbureaus een oplossing gegeven omdat sommige firma's zich zowel met arbeidsbemiddeling als met uitzendarbeid inlieten.

Luidens de wet duidt het woord « uitzendbureau » een activiteit aan (die al dan niet met een winstgevend doel of samen met een andere activiteit wordt uitgeoefend) die erin bestaat werknemers die bij het uitzendbureau in dienst zijn, in welke hoedanigheid ook ter beschikking te stellen van gebruikers voor wier rekening en onder wier toezicht zij zullen werken (art. 13, 3).

Niemand mag een bureau voor arbeidsbemiddeling of een uitzendbureau exploiteren zonder in het bezit te zijn van een door de bevoegde overheid afgeleverde vergunning (art. 1, 1).

Aanvragen om vergunning moeten in het openbaar worden aangeplakt en een advies moet in een dagblad worden gepubliceerd (art. 2, 1).

De vergunning kan worden geweigerd :

- a) indien de aanvrager minder dan 21 jaar oud is;
- b) indien de aanvrager ingevolge een ernstige fout of om eender welke andere geldige reden niet iemand is aan wie een vergunning voor een bedrijf van de bedoelde categorie mag worden verleend;
- c) indien de persoon (een andere dan de aanvrager) die instaat of moet instaan voor de exploitatie van het uitzendbureau ingevolge een ernstige fout of om eender welke andere geldige reden niet aan een bedrijf van de bewuste categorie mag worden verbonden;
- d) indien de lokalen waarin het uitzendbureau wordt of zal worden geëxploiteerd, daartoe niet geschikt zijn;
- e) indien het uitzendbureau niet goed werd of wordt beheerd (art. 2, 3).

De vergunning geldt voor een jaar en kan om dezelfde redenen als voor de weigering worden ingetrokken (art. 2, 5 en art. 3).

De Staatssecretaris zal verordeningen uitvaardigen om een bevreemdend beheer van de uitzendbureaus te verzekeren en om de belangen van hun klanten te beschermen (art. 5).

Groothertogdom Luxemburg (1).

Het Groothertogdom Luxemburg is van plan binnenkort de uitzendarbeid wettelijk te reglementeren.

Een administratieve commissie, bijgestaan door experts van de syndicale organisaties, heeft in maart 1973 een verslag beëindigd over de problemen in verband met de uitzendarbeid. Dat verslag is bestemd voor de Ministerraad. De opvattingen die erin uiteengezet zijn stemmen overeen met de fundamentele principes van het Belgische wetsontwerp :

- er is een machtiging vereist van de Minister van Arbeid;
- de machtiging is geldig gedurende één jaar, maar kan worden verlengd;
- tussenkomst van het Internationaal Arbeidsbureau;
- verbod uitzendkrachten aan te werven in het buitenland;
- verbod uitzendkrachten uit te lenen aan buitenlandse ondernemingen;

De categorieën van personen die voornamelijk in aanmerking komen voor uitzendarbeid, werden als volgt omschreven :

- personen die in Luxemburg gevestigd zijn en die niet in staat zijn of niet wensen een vast werk te verrichten;
- leerlingen en studenten van meer dan 10 jaar oud, tijdens de vakantieperiodes;
- ingeschreven werklozen.

De tewerkstelling mag geen vast karakter hebben en mag worden verricht in de volgende gevallen :

- tijdelijke afwezigheid wegens ziekte;
- einde van een arbeidsovereenkomst;
- uitzonderlijke stijging van het werkvolume;
- werken die noodzakelijk zijn ingeval van ongeval of overmacht.

(1) Verklaring afgelegd door de Luxemburgse afvaardigingen tijdens de vergadering van 24 maart 1975 van de speciale werkgroep « Reglementering van de interimarbeid van de Sociale Commissie van de Benelux Economische Unie ».

La mise à la disposition ne pourra durer plus de trois mois, mais un nouveau détachement est possible. Entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire devra être conclu un contrat de travail écrit mentionnant les motifs, la qualification et l'horaire de travail de l'intérimaire. En ce qui concerne le caractère juridique du contrat, il a été convenu non sans difficultés et en accord avec les organisations syndicales, de considérer le contrat comme étant conclu pour une période indéterminée, à moins qu'une date y soit explicitement mentionnée. Ceci est à l'avantage des travailleurs, étant donné que les entreprises de travail intérimaire devront observer les règles du droit de licenciement. D'autre part, cela incitera les entreprises de travail à conclure des contrats pour une durée déterminée. L'entreprise de travail intérimaire est considérée comme un employeur, et de ce fait elle est aussi entièrement responsable des cotisations à la sécurité sociale.

Pour le prêt de main-d'œuvre entre employeurs, une demande devra être adressée au Ministère du Travail simultanément par l'employeur qui occupait le travailleur et par l'employeur qui l'embauchera. Une autorisation sera délivrée par le Ministère du Travail si les conditions suivantes sont réunies : risque de chômage dans l'entreprise prêteuse et manque de main-d'œuvre dans l'entreprise utilisatrice. Les conditions de travail et de rémunération ne peuvent être moins avantageuses chez le nouvel employeur que chez l'ancien employeur. Le détachement ne peut durer plus de quatre semaines consécutives ou douze semaines pendant une période de douze mois.

Danemark.

La loi n° 114 du 24 mars 1970 sur le placement et l'assurance-chômage et à d'autres fins a réglementé l'exercice d'activités consistant à louer les services de travailleurs dont la durée de la relation de travail avec l'agence de travail ne couvre que la période de l'engagement considéré (§ 24, 3).

En vertu de ce texte, des entreprises de travail temporaire ne peuvent être constituées que si une licence leur a été accordée par le directeur du travail.

La délivrance de la licence est subordonnée à plusieurs conditions. Il faut, en particulier, que le contrat de travail temporaire soit conclu par écrit; que l'entreprise de travail temporaire rémunère les travailleurs après chaque mission, qui l'utilisateur ait ou non rétribué ses services; enfin que la durée d'une mission ne dépasse pas 3 mois.

Cette loi a été modifiée par la loi n° 104 du 25 mars 1971, qui, tout en confirmant les conditions que doivent remplir les entreprises de travail temporaire pour exercer leurs activités dans le commerce et les bureaux, prévoit la possibilité d'en étendre les services à d'autres secteurs, sous réserve d'une autorisation donnée par le Ministère du Travail compte tenu des besoins de ces secteurs.

Italie.

Les agences d'intérim sont considérées comme illégales en vertu de la loi n° 1369 du 23 octobre 1960 portant interdiction des intermédiaires et de l'interposition de personnes dans les prestations de service.

Est également illicite tout contrat de travail conclu dans le cadre d'une pseudo-entreprise ou de fourniture de main-d'œuvre.

Par pseudo-entreprise, appelée par la loi « entreprise de simples prestations d'ouvrage », l'entrepreneur (intermédiaire) s'engage vis-à-vis du donneur d'ouvrage (chef d'entreprise) à effectuer un ouvrage et un service en employant des travailleurs qu'il embauche et qu'il rémunère directement, mais sans une véritable organisation d'entreprise, c'est-à-dire en se servant des capitaux, machines et outils fournis par le donneur d'ouvrage.

La fourniture de main-d'œuvre est un contrat innomé par lequel le fournisseur (intermédiaire) s'engage à mettre à la disposition de l'autre partie (le chef d'entreprise) un certain nombre de travailleurs d'une qualification donnée qu'il embauche et rémunère, tout en restant étranger à l'exécution du travail.

Le fait que le tiers tend à obtenir un résultat déterminé en soi complet et autonome (un ouvrage ou un service) par rapport à la force de travail mise à sa disposition n'est pas un critère d'exclusion éventuelle d'interposition de personnes.

Les travailleurs occupés en infraction aux interdictions légales sont réputés au service de l'entrepreneur (chef d'entreprise) qui tire effectivement bénéfice de leurs services.

Outre cette conséquence de caractère civil, la loi prévoit des sanctions pénales à charge des entrepreneurs (chefs d'entreprises) et des intermédiaires.

De terbeschikkingstelling mag niet langer duren dan 3 maanden, maar een nieuwe detachering is mogelijk. Tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgesteld die de redenen vermeldt, evenals de kwalificatie en de werkuren van de uitzendkracht. In verband met het juridisch karakter van de overeenkomst is, niet zonder moeite en in akkoord met de vakbondsorganisaties, overeengekomen dat de overeenkomst moet worden beschouwd als zijnde afgesloten voor een onbepaalde duur, tenzij er uitdrukkelijk een termijn in vermeld is. Dit komt ten goede aan de uitzendkrachten, daar de uitzendbureau's de rechtsregels inzake de opzeggingstermijnen zullen moeten naleven. Anderzijds zal dit de uitzendbureau's ertoe aanzetten overeenkomsten voor een bepaalde termijn af te sluiten. Het uitzendbureau wordt beschouwd als een werkgever en is dus volledig verantwoordelijk voor de betaling van de bijdragen aan de sociale zekerheid.

Voor het uitleenen van werkkrachten tussen werkgevers moet tezelfdertijd door de werkgever die de werkkraft tewerkstelde en door de werkgever die hem zal aanwerven, een verzoek gericht worden tot de Minister van Arbeid. Deze laatste zal de toelating verlenen indien de volgende voorwaarden vervuld zijn : gevaar voor werkloosheid in de onderneming die de werkkraft uitleent en gebrek aan personeel in de onderneming die de werkkraft zal gebruiken. De voorwaarden inzake de prestaties en het loon bij de nieuwe werkgever mogen niet minder voordelig zijn dan die van de vroegere werkgever. De duur van de detachering mag niet meer dan vier opeenvolgende weken noch meer dan 12 weken gedurende een periode van 12 maanden overschrijden.

Denemarken.

De wet n° 114 van 24 maart 1970, betreffende de plaatsing en de werkloosheidsverzekering regelt de uitoefening van werkzaamheden die erin bestaan dienen te verhuren van werknemers, waarbij de duur van de arbeidsverhouding met het uitzendbureau slechts het tijdvak bestrijkt van de betrokken verbintenis (§ 24, 3).

Op grond van die tekst mogen bureau's voor tijdelijke arbeid slechts worden opgericht indien zij vanwege de arbeidsdirecteur daartoe een vergunning hebben ontvangen.

De aflevering van die vergunning is afhankelijk van verschillende voorwaarden. De overeenkomst betreffende de tijdelijke arbeid moet in de eerste plaats schriftelijk worden vastgesteld; het uitzendbureau bezoldigt de uitzendkrachten na elke opdracht onverschillig of de werkgever al dan niet de diensten van de uitzendkracht heeft bezoldigd; tenslotte mag de duur van elke opdracht drie maanden niet te boven gaan.

Deze wet is gewijzigd door de wet n° 104 van 25 maart 1971 die de voorwaarden bevestigt welke de uitzendbureau's moeten vervullen om hun werkzaamheden in de handel en de kantoren te mogen uitoefenen, en bepaalt dat het mogelijk is hun diensten uit te breiden tot andere sectoren, op voorwaarde dat zij daartoe gemachtigd worden door de Minister van Arbeid die de behoeften van die sectoren in acht neemt.

Italië.

De uitzendbureau's worden als illegaal beschouwd op grond van de wet n° 1369 van 23 oktober 1960 die het gebruik van uitzendkrachten en de bemiddeling van personen in de dienstprestaties verbiedt.

Is eveneens verboden, elke arbeidsovereenkomst afgesloten in het raam van een pseudo-onderneming of van een levering van werkkrachten.

In een pseudo-onderneming, door de wet « onderneming van eenvoudige dienstprestaties » genoemd, verbindt de aannemer (tussenpersoon) zich tegenover de persoon die tewerkstelt (bedrijfshoofd) een werk of een dienst te verrichten, met behulp van de arbeidskrachten die hij aanwerft en rechtstreeks bezoldigt, zonder dat er evenwel van een werkelijke organisatie van een onderneming sprake is, dat wil zeggen, door zich te bedienen van het kapitaal, de machines en de werktuigen die de dienstverstrekkers leveren.

De levering van arbeidskrachten is een ongenoemd contract, waarin de leverancier (tussenpersoon) er zich toe verbindt een zeker aantal door hem aangeworven en bezoldigde arbeidskrachten met een bepaalde kwalificatie ter beschikking te stellen van een andere partij (het bedrijfshoofd); hij blijft evenwel volledig vreemd aan de uitvoering van de arbeid.

Het feit dat de derde een welbepaald resultaat wenst te bekomen dat op zichzelf volledig is en zelfstandig staat (een werk of een dienst) tegenover de arbeidskracht die te zijner beschikking wordt gesteld, is geen criterium om eventueel de bemiddeling van personen uit te schakelen.

De werknemers die met overtreding van het wettelijk verbod worden tewerkgesteld, zijn beschouwd als in dienst zijnde van de aannemer (bedrijfshoofd) die daadwerkelijk uit hun diensten winst haalt.

Naast dit burgerrechtelijk gevolg voorziet de wet in straffen voor de aannemers (bedrijfshoofden) en de uitzendkrachten.