

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1986-1987

11 FEBRUARI 1987

WETSONTWERP

betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en
het ter beschikking stellen van werknemers ten
behoefte van gebruikers

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Zoals het opschrift het reeds aankondigde, had de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers een voorlopig en experimenteel karakter. Daarom werd haar geldigheidsduur beperkt tot vier jaar, maar met de mogelijkheid om die duur bij koninklijk besluit met maximum één jaar te verlengen op voorstel van de Nationale Arbeidsraad (art. 47).

In het vooruitzicht dat de geldigheidsduur van deze wet op 30 november 1980 verliep, heeft de Raad tijdens zijn zitting van 26 september 1979 beslist het vraagstuk van een eventuele herziening van de bestaande regeling op de agenda van zijn werkzaamheden in te schrijven.

Bij deze gelegenheid heeft de Nationale Arbeidsraad vooreerst sommige richtsnoeren vastgesteld met betrekking tot de beginnelen van deze eventuele herziening van de reglementering.

Gezien de concrete uitvoering van deze richtsnoeren evenwel een grondiger overleg vergde heeft de Raad de verlenging voorgesteld van de wet van 28 juni 1976 (cfr advies nr. 662 van 30 oktober 1980), teneinde elk juridisch en wetgevend vacuüm te vermijden. Dit is gebeurd bij koninklijk besluit van 21 november 1980 (*Belgisch Staatsblad* van 28 november 1980).

De Raad heeft vervolgens zijn werkzaamheden hervat en op 27 februari 1981 werd eenparig het advies nr. 676 uitgebracht.

De Nationale Arbeidsraad was van oordeel dat een definitieve regeling moest rekening houden met de volgende algemene oriënteringen:

1° het specifieke karakter van de tijdelijke arbeid moet worden gewaarborgd door precies te omschrijven in welke gevallen en volgens welke procedure de werkgever op de tijdelijke arbeid een beroep kan doen;

Chambre des Représentants

SESSION 1986-1987

11 FÉVRIER 1987

PROJET DE LOI

sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la
mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Comme son intitulé l'indique, la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs revêtait un caractère provisoire et expérimental. C'est la raison pour laquelle sa durée de validité a été limitée à une période de quatre ans, prorogeable d'un an maximum par arrêté royal pris sur proposition du Conseil national du Travail (art. 47).

En prévision de l'expiration de la durée de validité de cette loi au 30 novembre 1980, le Conseil national du Travail décida, le 26 septembre 1979, d'inscrire à l'ordre du jour de ses travaux la question d'une révision éventuelle de la réglementation en vigueur.

A cette occasion, le Conseil national du Travail a dégagé, tout d'abord, certaines orientations quant aux principes de cette éventuelle révision de la réglementation.

La mise en œuvre concrète de telles orientations exigeant toutefois des concertations approfondies, le Conseil a proposé, en vue de prévenir tout vide juridique et législatif, la prorogation de la loi du 28 juin 1976 (avis n° 662 du 30 octobre 1980). Celle-ci fut réalisée par l'arrêté royal du 21 novembre 1980 (*Moniteur belge* du 28 novembre 1980).

Le Conseil a dès lors poursuivi ses travaux et a rendu à l'unanimité, le 27 février 1981, l'avis n° 676.

Le Conseil national du Travail a estimé qu'une réglementation définitive de la matière devait répondre aux orientations générales suivantes:

1° le caractère spécifique que doit revêtir le travail temporaire doit être garanti par la délimitation des circonstances dans lesquelles l'employeur peut faire appel à cette forme de travail, de même que par une procédure de recours à celui-ci;

2° de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers bij het aanwenden van de procedure van beroep op tijdelijke arbeid in de ondernemingen moeten worden betrokken, dient beter te worden georganiseerd, meer bepaald om de bescherming van de vaste werknemers te waarborgen;

3° de procedure tot machtiging van de tijdelijke arbeid moet in ruimere mate rekening houden met het niveau waarop de beslissing moet worden getroffen; zij dient in de tussenkomst te voorzien van de organen voor sociale betrekkingen op elk van die niveaus;

4° de mogelijkheid moet worden voorzien om vaker beroep te doen op het collectief overleg in de schoot van de paritaire comités onder meer voor het uitwerken van bijzondere beschermingsmaatregelen voor de tijdelijke werknemers;

5° de reglementering betreffende de erkenning van de uitzendbureaus moet worden geactualiseerd en versterkt;

6° de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de uitzendbureaus moeten onder gelijksoortige voorwaarden kunnen werken ten aanzien van de exploitatievoorwaarden en het beheer.

Rekening houdend met deze algemene oriënteringen, hebben de voorstellen van de N.A.R. tot wijziging van de reglementering vooral betrekking op :

1° de procedure tot machtiging van de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid in de gebruikende onderneming en op de versterking van de rol van de werknemersvertegenwoordigers en hun vakorganisaties;

2° een versterking van de erkenningsvoorwaarden als uitzendbureau, door zich te laten leiden door de voorwaarden inzake registratie als aannehmer, zoals vervat in het koninklijk besluit van 5 oktober 1978 genomen in uitvoering van titel III van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische heroriëntering;

3° de rol van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de markt van de tijdelijke arbeid, door haar op gelijke voet te plaatsen met erkende uitzendbureaus.

Het is merkwaardig vast te stellen dat de Nationale Arbeidsraad gedurende dit onderzoek bewust het ideologisch debat over de aard zelf van de uitzendbureaus uit de weg is gegaan en dat hij zich heeft toegelegd, na een vier jaar lange ervaring, op het bestuderen van de onvolkomenheden die bij de toepassing van de wet aan het licht zijn gekomen en op het zoeken naar middelen om eraan te verhelpen.

De ontbinding van het Parlement in oktober 1981 heeft het behandelen van een ontwerp van wet tot definitieve regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers onmogelijk gemaakt.

De Nationale Arbeidsraad heeft toen het initiatief genomen om een aantal bewarende maatregelen te nemen, zoveel mogelijk in overeenstemming met het advies nr. 676. Op 27 november 1981 hebben de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die in de Raad vertegenwoordigd zijn een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten die bij koninklijk besluit van 9 december 1981 algemeen verbindend werden verklaard (*Belgisch Staatsblad* van 6 januari 1982), namelijk :

- de C.A.O. nr. 36 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de C.A.O. nr. 36bis betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten en vaststelling van zijn statuten;
- de C.A.O. nr. 36ter betreffende de toekenning van sociale voordelen ten laste van het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten;
- de C.A.O. nr. 36quater betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van de uitzendkrachten;

2° l'association des représentants des travailleurs à la mise en œuvre des procédures de recours au travail temporaire dans les entreprises doit être mieux organisée, de manière notamment à assurer la protection des travailleurs permanents;

3° les procédures d'autorisation du travail temporaire doivent davantage tenir compte du niveau auquel la décision doit être prise et prévoir l'intervention des organes de relation à chacun de ces niveaux;

4° il convient de rendre possible un recours plus fréquent aux négociations collectives au sein des commissions paritaires, en ce qui concerne notamment l'adoption des modalités particulières de protection des travailleurs temporaires;

5° la réglementation de l'agrément des entreprises de travail intérimaire doit être actualisée et renforcée;

6° l'Office national de l'Emploi et les entreprises de travail intérimaire doivent être placés dans des conditions similaires de fonctionnement, en ce qui concerne leurs conditions d'exploitation et de gestion.

Compte tenu de ces orientations générales, les propositions de modification de la réglementation faites par le C.N.T. portent essentiellement :

1° sur la procédure d'autorisation du travail temporaire et intérimaire dans l'entreprise utilisatrice et sur le renforcement du rôle des représentants des travailleurs et de leurs organisations syndicales;

2° sur le renforcement des conditions d'agrément des entreprises de travail intérimaire, en s'inspirant des conditions d'enregistrement des entrepreneurs telles qu'elles sont fixées dans l'arrêté royal du 5 octobre 1978 pris en exécution du titre III de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique;

3° sur le rôle de l'Office national de l'Emploi sur le marché du travail temporaire, en le mettant sur un pied d'égalité par rapport aux entreprises agréées de travail intérimaire.

Il est remarquable de constater que le Conseil national du Travail a, lors de cet examen, délibérément évité le débat idéologique sur la nature même des entreprises de travail intérimaire, pour se consacrer, à la lumière de l'expérience acquise pendant les quatre années d'application de la loi, à l'examen des imperfections constatées dans son application et à la recherche des moyens pour y porter remède.

La dissolution du Parlement en octobre 1981 a rendu impossible l'examen d'un projet de loi portant règlement définitif du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le Conseil national du Travail a alors pris l'initiative de prendre un certain nombre de mesures conservatoires qui seraient autant que possible conformes à l'avis n° 676. Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui sont représentées au sein du Conseil ont conclu, le 27 novembre 1981, plusieurs conventions collectives de travail qui ont été rendues obligatoires par arrêté royal du 9 décembre 1981 (*Moniteur belge* du 6 janvier 1982) :

- la convention collective de travail n° 36 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- la convention collective n° 36bis concernant l'institution d'un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires et la fixation de ses statuts;
- la convention collective n° 36ter relative à l'octroi d'avantages sociaux à charge du Fonds social pour les intérimaires;
- la convention collective n° 36quater concernant le statut des délégations syndicales des travailleurs intérimaires;

- de C.A.O. nr. 36quinquies betreffende de arbeids- en beschermingskleding voor uitzendkrachten;
- de C.A.O. nr. 36sexies betreffende de type-arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, sociale documenten en definitieve afrekening van de beloning;
- de C.A.O. nr. 37 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten, betreffende de ondernemingsraden.

Om het de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening mogelijk te maken werknemers ter beschikking te stellen ten behoeve van gebruikers, hebben de verschillende Gewesten, rekening houdend met het advies van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen genomen (koninklijk besluit van 2 december 1981 voor het Vlaamse Gewest; koninklijk besluit van 16 december 1981 voor het Waalse Gewest; koninklijk besluit van 24 februari 1982 voor het Brusselse Gewest).

Intussen ging de Nationale Arbeidsraad op verzoek van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verder met het onderzoeken van een ontwerp tot definitieve wet en heeft hij op 25 mei 1982 zijn advies nr. 719, en op 4 juli 1985 zijn advies nr. 819 uitgebracht.

Op basis van deze drie adviezen werd dit wetsontwerp uitgewerkt.

Dit wetsontwerp herneemt de meeste bepalingen van de wet van 28 juni 1976 en houdt in ruime mate rekening met de wijzigingen die door de Nationale Arbeidsraad werden aanbevolen.

Er dient nochtans op gewezen te worden dat overeenkomstig de bepalingen van artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de erkenning van uitzendbureaus en de organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door openbare instellingen evenwel tot de bevoegdheid van de Gewesten behoren en dat deze bevoegdheid zowel de mogelijkheid omvat de normen vast te stellen als ze in toepassing te brengen.

Commentaar op de artikelen

Artikel 1 omschrijft het begrip « tijdelijke arbeid », hetgeen dan ook het toepassingsgebied van de wet vastlegt. Deze wet zal zoals de wet van 28 juni 1976 toepasselijk zijn in alle gevallen waarin een werknemer voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in dienst wordt genomen hetzij rechtstreeks door een werkgever, hetzij door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of door een uitzendbureau om ter beschikking van een gebruiker te worden gesteld.

Met tijdelijke vervanging van een werknemer, voor wie de uitvoering van de overeenkomst is geschorst, bedoelt het ontwerp alle gevallen van schorsing, met uitzondering van de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens gebrek aan werk wegens economische redenen of wegens het slechte weer.

Indien de tijdelijke werknemer die een vaste werknemer vervangt zijn werk moet onderbreken ingevolge een schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst (ziekte bijvoorbeeld), dan zal een andere tijdelijke werknemer kunnen worden aangeworven om het werk onder dezelfde voorwaarden voort te zetten.

Die bepalingen houden in dat bij de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer, de werknemer die hem vervangt tot dezelfde beroepscategorie behoort (arbeider of bediende).

De tijdelijke arbeid is tevens toegestaan voor uitzonderlijke werken zoals bepaald door de Koning op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of bij gebrek ervan van de Nationale Arbeidsraad. Het gaat om de verlenging van § 4 van

- la convention collective n° 36quinquies concernant les vêtements de travail et de protection pour les travailleurs intérimaires;
- la convention collective n° 36sexies concernant le contrat-type de travail intérimaire, les documents sociaux et le règlement définitif de paie;
- la convention collective n° 37 portant modification de la convention collective n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail, relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail.

Pour rendre possible la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par l'Office national de l'Emploi, les différentes Régions ont pris les mesures nécessaires tenant compte de l'avis du Conseil national du Travail (arrêté royal du 2 décembre 1981 pour la Région flamande; arrêté royal du 16 décembre 1981 pour la Région wallonne; arrêté royal du 24 février 1982 pour la Région bruxelloise).

Entre-temps, le Conseil national du Travail poursuit, à la requête du Ministre de l'Emploi et du Travail, l'examen du projet de loi définitive et a rendu, le 25 mai 1982 son avis n° 719 et le 4 juillet 1985, son avis n° 819.

C'est sur base de ces trois avis que le présent projet de loi a été élaboré.

Ce projet de loi reprend la plupart des dispositions de la loi du 28 juin 1976 et tient compte, dans une très large mesure, des modifications préconisées par le Conseil national du Travail.

Il faut cependant noter que, conformément aux dispositions de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'agrément des entreprises de travail intérimaire et l'organisation de bureaux de placement de travailleurs temporaires par les institutions publiques relèvent désormais de la compétence des Régions et que cette compétence comprend tant le pouvoir de fixer des normes que celui de les mettre en œuvre.

Commentaire des articles

L'article 1^{er} définit la notion de travail temporaire qui détermine le champ d'application de la loi. Celle-ci s'appliquera, comme la loi du 28 juin 1976 le prévoyait déjà, dans tous les cas où un travailleur est engagé pour l'exécution d'un travail temporaire, soit directement par un employeur, soit par l'Office national de l'Emploi ou une entreprise de travail intérimaire en vue d'être mis à la disposition d'un utilisateur.

Par remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, le projet vise tous les cas de suspension, à l'exception de la suspension de l'exécution du contrat en cas de manque de travail pour causes économiques ainsi que pour causes d'intempéries.

Il faut noter que, si le travailleur temporaire qui remplace un travailleur permanent doit interrompre sa mission par suite d'une suspension de l'exécution de son contrat (maladie, par exemple), un autre travailleur temporaire pourra être recruté pour poursuivre la mission dans les mêmes conditions.

Ces dispositions impliquent qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire appartient à la même catégorie professionnelle (ouvrier ou employé).

Le travail temporaire est aussi autorisé pour les travaux exceptionnels déterminés par le Roi sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou, à défaut, du Conseil national du Travail. Il s'agit de la reconduction du § 4

artikel 1 van de voorlopige wet. Deze uitzonderlijke werken werden bepaald bij het koninklijk besluit van 4 januari 1977 (*Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1977), gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 juli 1977 (*Belgisch Staatsblad* van 9 augustus 1977) en werden eveneens vermeld in artikel 2, § 5, van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36.

Wat het beroep op tijdelijke arbeid betreft bij de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, bij buitengewone vermeerdering van werk of bij staking of *lock-out* bij de gebruiker heeft de Nationale Arbeidsraad geoordeeld dat de procedure tot machtiging, zoals voorzien bij de wet van 1976, moest worden vereenvoudigd. De Raad heeft het wenselijk geoordeeld om deze procedure zelf, via een collectieve arbeidsovereenkomst, uit te werken.

De wet van 1976 voorzag daarenboven dat de Koning, op voorstel van het paritair comité, de tijdelijke arbeid kon toestaan in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen met het oog op het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden.

Deze bepaling werd in dit ontwerp niet meer hernomen omdat enerzijds §§ 4 en 5 van de wet van 1976 gelijkaardige toestanden betroffen en dat men anderzijds weinig gebruik heeft gemaakt van de afwijkingen van § 5.

Artikel 2 bepaalt, zoals ook de wet van 1976, dat de arbeidsovereenkomsten die de uitvoering van tijdelijke arbeid tot doel hebben, gesloten worden hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vast werknemer.

Naargelang de aard van die overeenkomst worden de verplichtingen van de partijen, behoudens afwijking waarin deze wet of de uitvoeringsbesluiten ervan voorzien, geregeld door de bepalingen van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten die toepasselijk zijn op de door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemers.

De geoorloofdheid van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gesloten ter uitvoering van tijdelijke arbeid, wordt erkend bij artikel 3, wegens de specifieke aard van de tijdelijke arbeid zoals die door deze wet werd omschreven.

Artikel 4 schrijft voor dat de arbeidsovereenkomst tot uitvoering van tijdelijke arbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Dit betekent een wijziging ten opzichte van de wet van 1976. Artikel 4 heeft het immers niet meer over de bedoeling om een arbeidsovereenkomst te sluiten enerzijds en de eigenlijke overeenkomst anderzijds. De Nationale Arbeidsraad was van oordeel dat dit onderscheid weinig passend was gezien het de werkgever is die op tijdelijke arbeid beroep doet door middel van een rechtstreekse indienstneming.

Bij ontstentenis van een geschrift, gelden voor de overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor een onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. Om de werknemer geen verplichtingen op te leggen die hij niet wil op zich nemen, mag hij aan de overeenkomst een einde maken, zonder opzegging noch vergoeding, binnen 7 dagen na de indiensttreding.

Wegens de noodzaak van een snelle aanpassing en integratie van de tijdelijke werknemer enerzijds, en de beperkte duur van sommige tijdelijke werkzaamheden anderzijds, voorziet artikel 5 in een proefbeding van drie dagen. De partijen kunnen nochtans één van de klassieke proefbedingen voorzien waarin de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten voorziet. In dat geval mag bedoeld proefbeding niet samengaan met het bij dit ontwerp bepaalde bijzondere proefbeding.

Het ontwerp van wet regelt slechts de gevallen van tijdelijke arbeid bedoeld in artikel 1.

Er is geen enkel verbod om voor het uitvoeren van tijdelijke werken, die niet beoogd zijn in dit ontwerp van wet, op grond van de regelen van de wetten op de arbeidsovereenkomst werknemers

de l'article 1^{er} de la loi provisoire. Ces travaux exceptionnels ont été déterminés par l'arrêté royal du 4 janvier 1977 (*Moniteur belge* du 15 janvier 1977), modifié par l'arrêté royal du 18 juillet 1977 (*Moniteur belge* du 9 août 1977) et sont de même repris dans l'article 2, § 5, de la convention collective de travail n° 36.

En ce qui concerne le recours au travail temporaire en cas de remplacement d'un travailleur dont le contrat a pris fin, en cas de surcroît extraordinaire de travail ou en cas de grève ou *lock-out* chez l'utilisateur, le Conseil national du travail a estimé que la procédure d'autorisation prévue par la loi de 1976 devait être simplifiée. Le Conseil a estimé souhaitable d'élaborer lui-même cette procédure dans une convention collective de travail.

La loi de 1976 prévoyait, en outre, que le Roi pouvait, sur proposition de la commission paritaire, autoriser le travail temporaire dans certaines branches d'activité d'entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux.

Cette disposition n'est plus reprise dans le présent projet parce que, d'une part les §§ 4 et 5 de la loi de 1976 concernaient des situations similaires, et que, d'autre part, il avait été fait très peu usage des dérogations du § 5.

L'article 2 dispose, comme la loi de 1976, que les contrats de travail qui ont pour objet l'exécution d'un travail temporaire sont des contrats conclus soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent.

Suivant la nature de ces contrats, les obligations des parties sont, sauf dérogation prévue par la présente loi ou par ses arrêtés d'exécution, régies par les dispositions des lois relatives aux contrats de travail ainsi que par les lois, arrêtés et conventions collectives de travail applicables aux travailleurs liés par un contrat de travail.

La licéité des contrats de travail successifs conclus pour l'exécution d'un travail temporaire est reconnue par l'article 3 en raison de la nature spécifique du travail temporaire tel qu'il est défini par la présente loi.

L'article 4 impose de constater par écrit le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Ceci constitue une modification par rapport à la loi de 1976. L'article 4, en effet, ne concerne plus, d'une part, l'intention de conclure un contrat de travail et, d'autre part, la convention elle-même. Le Conseil national du Travail était d'avis que cette distinction était peu appropriée vu que c'est l'employeur qui fait appel au travail temporaire par le moyen d'un engagement direct.

A défaut d'écrit, le contrat est exclusivement régi par les règles des contrats conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, pour ne pas imposer au travailleur des obligations qu'il ne voudrait pas assumer, il lui est permis de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, dans les 7 jours qui suivent l'entrée en service.

En raison de la nécessité d'une adaptation et d'une intégration rapide du travailleur temporaire d'une part, et de la durée réduite de certains travaux temporaires d'autre part, l'article 5 prévoit une clause d'essai d'une durée de trois jours. Il est cependant loisible aux parties de stipuler une des clauses d'essai classiques prévues par la législation sur les contrats de travail. Dans ce cas, cette clause d'essai ne peut être cumulée avec la clause d'essai spéciale prévue par le présent projet.

Le projet de loi ne règle que les cas de travail temporaire visés par l'article 1^{er}.

Il n'y a aucune interdiction d'engager, selon les règles des lois sur les contrats de travail, des travailleurs par contrat à durée déterminée, par contrat pour un travail nettement défini ou par

mers in dienst te nemen door een overeenkomst voor bepaalde duur, door een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk of door een vervangingsovereenkomst.

Tegen een dergelijke indienstneming voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden bestaat evenmin enig verbod, in zoverre de werkgever afziet van de voordelen van de in de artikelen 3 (openvolgende overeenkomsten) en 5 (proeftijd van drie dagen) voorkomende bepalingen die een afwijking inhouden op de regelen zoals voorzien in de wetten op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6 wil dus duidelijk stellen dat in geval van tijdelijke arbeid zoals deze in artikel 1 is omschreven, de partijen bij de arbeidsovereenkomst de keuze hebben tussen de bepalingen van het hoofdstuk I van dit ontwerp van wet en van de regels vervat in de wetten op de arbeidsovereenkomsten.

Nadat in hoofdstuk I de bepalingen betreffende de tijdelijke arbeid in het algemeen werden vastgesteld, worden in hoofdstuk II van het ontwerp de specifieke regels vastgesteld die van toepassing zijn op de uitzendarbeid, welke één van de vormen is waaronder tijdelijke arbeid wordt verricht.

Artikel 7 van dit ontwerp omschrijft het uitzendbureau als de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen, deze ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij de wet toegelaten tijdelijke arbeid.

De definitie van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bevat de drie hoofdbestanddelen van de arbeidsovereenkomst: de verhouding van ondergeschiktheid tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, de arbeid die bij een gebruiker wordt verricht, en het loon dat door het uitzendbureau moet worden betaald.

Het uitzendbureau is de werkgever van de uitzendkracht, daar de verhouding van ondergeschiktheid, een bestanddeel van de overeenkomst, tot stand komt tussen dat bureau en de uitzendkracht. Het feit dat de uitzendkracht zijn arbeid in de onderneming van een gebruiker uitvoert en dat deze hem richtlijnen kan geven, belet niet dat de uitzendkracht onder het algemene gezag van het uitzendbureau blijft staan.

In artikel 8 wordt de logische conclusie getrokken uit de verhouding van ondergeschiktheid, die een bestanddeel van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is, doordat daarin wordt bepaald dat die overeenkomst wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst en dat tegen dat vermoeden geen enkel bewijs wordt toegelaten.

Daar de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eveneens de uitvoering van een tijdelijke arbeid ten doel heeft, is het logisch dat de van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst afwijkende regels, die vervat liggen in de artikelen 2 tot 5 van het ontwerp, op haar toepasselijk worden gemaakt (met uitzondering evenwel van art. 4, tweede lid, vermits de vermeldingen opgenomen in art. 4, tweede lid, terug te vinden zijn in art. 9).

Het derde lid van dit artikel bepaalt dat de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten voor iedere werknemer afzonderlijk door beide partijen moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt; dit betekent dat de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten niet moet worden hernieuwd bij elke nieuwe indiensttreding van de uitzendkracht.

De overeenkomst zelf daarentegen zal steeds schriftelijk moeten worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Om de rechten van de uitzendkracht te waarborgen en om de controle op de toepassing van de wet mogelijk te maken, wordt in artikel 9 opgesomd wat in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid vermeld moet worden.

contrat de remplacement pour exécuter des travaux temporaires non visés par le présent projet de loi.

Rien non plus n'interdit un tel engagement pour l'exécution des travaux temporaires visés à l'article 1^{er} dans la mesure où l'employeur ne désire pas bénéficier des dérogations prévues par les articles 3 (contrats successifs), et 5 (essai de trois jours), aux règles établies en ces matières par les lois sur les contrats de travail.

L'article 6 a donc pour objet de bien préciser qu'en cas de travail temporaire tel qu'il est défini à l'article 1^{er}, les parties au contrat de travail ont le choix entre les dispositions du chapitre 1^{er} du présent projet de loi et les règles des lois relatives aux contrats de travail.

Après avoir fixé au chapitre 1^{er} les dispositions concernant le travail temporaire en général, le chapitre II du projet fixe les règles spécifiques applicables au travail intérimaire qui est une des formes dans lesquelles s'exerce le travail temporaire.

L'article 7 du présent projet définit l'entreprise de travail intérimaire comme étant l'entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires, les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail autorisé par la loi.

La définition du contrat de travail intérimaire comporte trois éléments essentiels du contrat de travail: le lien de subordination entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire, le travail effectué chez un utilisateur et la rémunération à payer par l'entreprise de travail intérimaire.

L'entreprise de travail intérimaire est l'employeur de l'intérimaire étant donné que le lien de subordination constitutif du contrat s'établit entre cette entreprise et l'intérimaire. Le fait que l'intérimaire exécute son travail dans l'entreprise d'un utilisateur et que ce dernier puisse lui donner les directives n'empêche pas que l'intérimaire reste sous l'autorité de l'entreprise de travail intérimaire.

L'article 8 tire la conclusion logique du lien de subordination qui est constitutif du contrat de travail intérimaire en disposant que ce contrat est réputé un contrat de travail et que nulle preuve contraire n'est admise contre cette présomption.

Comme le contrat de travail intérimaire a également pour objet l'exécution d'un travail temporaire, il est logique de lui rendre applicables les règles dérogatoires à la législation sur les contrats de travail qui sont contenues dans les articles 2 à 5 du projet (à l'exception toutefois de l'art. 4, alinéa 2, puisque les mentions reprises à l'art. 4, alinéa 2, se retrouvent à l'art. 9).

L'alinéa 3 de cet article stipule que l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être établie par les deux parties pour chaque travailleur séparément au plus tard au moment où le travailleur entre pour la première fois en service; ceci signifie que l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire ne doit pas être renouvelée lors de chaque entrée en service de l'intérimaire.

Le convention elle-même devra, par contre, toujours être constatée par écrit au plus tard dans les deux jours à compter du moment où le travailleur entre en service.

Afin de garantir les droits de l'intérimaire et de permettre le contrôle de l'application de la loi, l'article 9 énumère les mentions que le contrat de travail intérimaire doit obligatoirement comporter.

De wet van 1976 bepaalde dat het loon van de uitzendkracht niet lager mag liggen dan dat waarop hij aanspraak zou kunnen maken indien hij onder dezelfde voorwaarden door de gebruikende werkgever in dienst was genomen als een vast werknemer. Deze gaf aanleiding tot sommige moeilijkheden vooral in verband met de dertiende maand en de eindejaarspremies. Deze premies worden meestal toegekend aan de werknemers die op het ogenblik van de betaling nog steeds in dienst zijn in de onderneming (einde van het jaar of einde van het sociale dienstjaar). Hieruit vloeide voort dat de uitzendkrachten die maar gedurende een gedeelte van het jaar hebben gewerkt in de gebruikende onderneming en die op het einde van het jaar niet meer in die onderneming waren tewerkgesteld, op die premies geen aanspraak meer konden maken, zelfs indien zij in de loop van het jaar volledige prestaties hadden in dienst van een of meer uitzendbureaus.

Het paritair comité voor de uitzendarbeid heeft dus de keuze tussen twee oplossingen :

a) bij ontstentenis van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst moeten de voorwaarden van de gebruiker worden nageleefd;

b) het paritair comité kan door middel van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst specifieke gelijkwaardige regels vaststellen voor de uitzendkrachten, ter vervanging van de regels die bij de gebruiker van kracht zijn.

Op 4 maart 1986 werd in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36*decies* gesloten betreffende de eindejaarspremie van de uitzendkrachten, waarbij een regeling werd opgezet om aan de uitzendkrachten een eindejaarspremie toe te kennen (koninklijk besluit van 20 maart 1986, *Belgisch Staatsblad* van 19 april 1986) ten laste van een Fonds voor bestaanszekerheid.

Het tweede lid van artikel 10 zal aan het paritair comité voor de uitzendarbeid toelaten om voor de uitzendkrachten gelijkwaardige voordelen te voorzien, zoals deze die aan de vaste werknemers van de gebruikende onderneming worden toegekend.

De Regering heeft evenwel geen gelijkaardige bepaling voor de tijdelijke werknemers kunnen inlassen :

- omdat de tijdelijke werknemers rechtstreeks door de gebruikende onderneming aangeworven worden en dat bijgevolg de collectieve arbeidsovereenkomsten van de betrokken sector van toepassing zijn;
- omdat het onredelijk was een onderscheid te maken tussen de overeenkomsten voor een bepaalde tijd, gesloten op basis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en deze op basis van hoofdstuk I van dit wetsontwerp.

Artikel 11 gaat uit van de bepaling van artikel 57 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, naar luid waar van de werkgever in de bedrijfstakken met een fonds voor bestaanszekerheid geheel of gedeeltelijk is vrijgesteld van de verplichtingen inzake behoud van het normale loon in geval van schorsing der uitvoering van de arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, die in het paritair comité is gesloten en door de Koning algemeen verbindend is verklaard, die verplichting ten laste van een fonds voor bestaanszekerheid heeft gelegd.

Die bepaling werd toegepast in de sectoren waar de werklieden wegens de ongeregelde aard van hun activiteit vaak van werkgever veranderen. Daar die toestand ook voor de uitzendarbeid kenmerkend is, dient aan de uitzendbureaus die uitzendkrachten in dienst nemen, dezelfde mogelijkheid te worden geboden, zelfs wanneer het om bedienden gaat.

Artikel 12 schrijft voor dat het uitzendbureau, dat een werknemer ter beschikking stelt van een gebruiker die bijdrageplichtig is ten aanzien van een fonds voor bestaanszekerheid, de aan dit fonds verschuldigde bijdragen betaalt voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de

La loi de 1976 disposait que la rémunération du travailleur intérimaire ne pouvait être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur. Cette disposition a suscité certaines difficultés, principalement en ce qui concerne le treizième mois et les primes de fin d'année. Ces primes ne sont généralement octroyées qu'aux travailleurs toujours en service dans l'entreprise au moment du paiement (fin de l'année ou fin de l'exercice social). Il en résultait que les intérimaires qui n'ont travaillé dans une entreprise utilisatrice qu'une partie de l'année et qui ne sont plus occupés dans cette entreprise à la fin de l'année, ne pouvaient prétendre à ces primes même s'ils ont eu des prestations complètes au cours de l'année au service d'une ou de plusieurs entreprises de travail intérimaire.

La commission paritaire pour le travail intérimaire aura donc le choix entre deux solutions :

a) à défaut d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, ce sont les conditions de l'utilisateur qui doivent être respectées;

b) par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, elle peut fixer des règles équivalentes, spécifiques aux travailleurs intérimaires, qui remplaceront celles en vigueur chez l'utilisateur.

La convention collective de travail n° 36*decies* concernant la prime de fin d'année des travailleurs intérimaires qui a pour objet d'instituer un système d'octroi de prime de fin d'année pour les travailleurs intérimaires à charge d'un Fonds de sécurité d'existence a été conclue le 4 mars 1986 (arrêté royal du 20 mars 1986, *Moniteur belge* du 19 avril 1986).

L'alinéa 2 de l'article 10 permettra à la commission paritaire pour le travail intérimaire de prévoir, pour les intérimaires, des avantages équivalents à ceux qui sont reconnus aux travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice.

Le Gouvernement n'a cependant pas pu introduire une disposition similaire pour les travailleurs temporaires :

- parce que ces travailleurs temporaires sont engagés directement par l'entreprise utilisatrice et ressortissent de ce fait aux conventions collectives de travail des secteurs concernés;
- parce qu'il était inéquitable de faire une distinction entre les contrats à durée déterminée conclus sur base de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ceux conclus sur base du chapitre I du présent projet de loi.

L'article 11 s'inspire de la disposition de l'article 57 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui prévoit que, dans les branches d'activité où il existe un fonds de sécurité d'existence, l'employeur est dispensé de tout ou partie des obligations relatives au maintien du salaire normal en cas de suspension de l'exécution du contrat, dans la mesure où une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et rendue obligatoire par le Roi a mis cette obligation à charge du fonds de sécurité d'existence.

Cette disposition a été appliquée dans les secteurs où les ouvriers changent fréquemment d'employeur en raison du caractère irrégulier de leur activité. Comme la même situation caractérise le travail intérimaire, la même possibilité doit être donnée aux entreprises de travail intérimaire qui engagent des intérimaires même lorsqu'il s'agit d'employés.

L'article 12 impose, à l'entreprise de travail intérimaire qui met un travailleur à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence, de payer des cotisations dues à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ

gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft verruimd tot de uitzendkrachten die door een bijdrageplichtige gebruiker worden tewerkgesteld.

Ter voorkoming van doublures reikt die verplichting niet tot de betaling van bijdragen in verband met voordelen die reeds worden verleend door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Artikel 13 legt de regels vast inzake de berekening van de anciënniteit van de uitzendkracht voor de toepassing van de wettelijke en conventionele bepalingen die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Artikel 14 herinnert aan het principe van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, volgens hetwelk de partij die is benadeeld door een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden, recht krijgt op een vergoeding ten bedrage van het loon dat nog verschuldigd is tot het bereiken van die termijn; een vergoeding die evenwel niet hoger mag zijn dan het tweevoud van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht moest worden genomen zo een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

Ingeval door toedoen van de gebruiker, de overeenkomst niet wordt uitgevoerd tot de vastgestelde termijn, dan wijkt het nochtans af van de verplichting om een vergoeding wegens beëindiging te betalen, indien het uitzendbureau de uitzendkracht, voor de periode die nog moet verlopen, een vervangingsarbeid bezorgt die hem een identiek loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden bezorgt. Deze bepaling gaat uit van het beginsel dat de werkgever verplicht is de werknemer onder dezelfde voorwaarden te laten werken, op de overeengekomen tijd en plaats en dat elke wezenlijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer gelijk staat met een verbreking van de overeenkomst door de werkgever. Daarom voorziet het ontwerp in eenzelfde loon (essentiële voorwaarde van de overeenkomst) en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

Onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden wordt bijvoorbeeld verstaan (bij gelijkblijvende andere voorwaarden inzake uurregeling en beroepskwalificatie) gelijkwaardige tijden en reiskosten om zich naar de nieuwe plaats van het werk te begeven.

Artikel 15 voorziet een gelijkaardige bepaling wanneer het gaat om een overeenkomst tot vervanging voor een niet bepaalde tijd. Wel kan van deze mogelijkheid in dit geval maar gebruik worden gemaakt, voor zover de uitzendkracht een dienstbetrekking heeft aangegaan.

Opdat de integratie in de algemene arbeidsmarkt wordt bevorderd voor werknemers die dit wensen en ter vrijwaring van hun arbeidsvrijheid, worden de bedingen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, waarbij het aan de uitzendkracht wordt verboden bij een gebruiker in dienst te treden, bij artikel 16 nietig verklaard.

Overigens beperken dergelijke bedingen onrechtmatig de mogelijkheden om aan een uitzendkracht die werkloosheidsuitkeringen geniet, een behoorlijke betrekking aan te bieden.

Artikel 17 van de voorlopige wet dat de termijn vaststelde waarbinnen aan de uitzendkracht een copie moest worden gegeven van het gedeelte van de overeenkomst, gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, en dat de belangrijkste vermeldingen bevatten die hem aanbelangen, kent drie belangrijke wijzigingen:

a) zoals vastgesteld kon worden was het voor het uitzendbureau zeer moeilijk om, binnen de twee werkdagen volgend op de tewerkstelling van de uitzendkracht, de overeenkomst met de gebruiker te sluiten en aan de uitzendkracht een copie te bezorgen van het gedeelte van de overeenkomst met de voorziene vermeldingen. De geschreven overeenkomst met de gebruiker zal nu maar gesloten moeten worden binnen de zeven werkdagen die volgen op de tewerkstelling:

d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Afin d'éviter les doubles emplois, 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 intérimaire.

L'article 13 fixe les règles de calcul de l'ancienneté de l'intérimaire pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

L'article 14 rappelle le principe de la législation sur les contrats de travail qui donne, à la partie lésée par une résiliation unilatérale du contrat avant terme et sans motif grave, le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant à échoir jusqu'à ce terme sans cependant que cette indemnité puisse 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.

Il déroge cependant à l'obligation de payer une indemnité de rupture 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, pendant la période restant à courir, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes. Cette disposition s'inspire du principe que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus et que toute modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur équivaut à une rupture du contrat par l'employeur. C'est la raison pour laquelle le projet a prévu l'identité de rémunération (condition essentielle du contrat) et l'équivalence des conditions de travail.

Par équivalence des conditions de travail, on entend par exemple (toutes autres conditions d'horaire et de qualification professionnelle étant restées égales) un temps et des frais de déplacements équivalents pour se rendre au nouveau lieu de travail.

L'article 15 prévoit une disposition similaire lorsqu'il s'agit d'un contrat de remplacement pour une durée non déterminée. Il ne peut être fait usage de cette possibilité que pour autant que l'intérimaire ait trouvé un emploi.

Afin de favoriser l'intégration des intérimaires qui le souhaitent dans le marché général de l'emploi et de sauvegarder leur liberté de travail, l'article 16 frappe de nullité les clauses du contrat de travail intérimaire qui interdisent à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur.

Par ailleurs, de telles clauses restreignent abusivement les possibilités d'offrir un emploi convenable à un intérimaire qui bénéficie des allocations de chômage.

L'article 17 de la loi provisoire, qui déterminait le délai dans lequel devait être transmise à l'intérimaire une copie de la partie du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur comportant les mentions essentielles qui l'intéressent, subit trois modifications importantes:

a) comme on a constaté qu'il était très difficile pour l'entreprise de travail intérimaire de conclure le contrat avec l'utilisateur et de transmettre à l'intérimaire dans les deux jours ouvrables suivant sa mise au travail une copie de la partie du contrat comprenant les mentions prévues, le contrat avec l'utilisateur ne devra être conclu par écrit que dans les sept jours ouvrables suivant la mise au travail;

b) de uitzendkracht zal evenwel binnen twee werkdagen ingelicht worden over de voormelde vermeldingen;

c) indien de definitieve overeenkomst, gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, wijzigingen bevat ten aanzien van deze vermeldingen, dan moet de uitzendkracht uiterlijk binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een afschrift ontvangen van dat deel van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin deze vermeldingen zijn opgenomen.

Artikel 18 van het ontwerp bepaalt dat de bedingen gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker en die voorzien dat deze laatste een vergoeding zal moeten betalen aan het uitzendbureau indien de uitzendkracht zich bij hem definitief zou laten aanwerven, als nietig en onbestaande moeten worden beschouwd.

Deze bepaling is het noodzakelijk gevolg van de nietigheid van de clausules in de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht, die aan deze laatste verbieden om zich bij de gebruiker te laten aanwerven. Dit principe wordt door artikel 16 bevestigd.

Artikel 19 stelt de gebruiker aansprakelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van het werk die van toepassing zijn op de werkplaats. Het is gebleken dat de bepalingen betreffende de veiligheid van het werk en de gezondheid van de werknemers niet altijd op de uitzendkrachten worden toegepast (cfr medisch onderzoek). Dit is dan ook de reden waarom de Koning bijzondere toepassingsmodaliteiten inzake deze reglementering kon vastleggen na advies van het bevoegd paritair comité en van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Volgens artikel 20, worden de gebruiker en de uitzendkracht geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan indien de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 en 23, of wanneer de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van de uitzendkracht, die in dienst werd genomen door een uitzendbureau, nadat het kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken.

In dit kader stelde de Raad van State enige vragen inzake de doeltreffendheid van deze sanctie en werd er verwezen naar artikel 31, § 3, waar voor de werknemer de mogelijkheid wordt voorzien om zonder opzegging of vergoeding de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Er wordt evenwel op gewezen dat de situatie die aan de basis van artikel 31, § 3, ligt duidelijk verschillend is van de situatie waarmee de uitzendkracht wordt geconfronteerd. Wanneer een werknemer ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker blijft zijn arbeidsovereenkomst met zijn werkgever voortbestaan, zodat de sanctie van artikel 31, § 3, voor gevolg heeft dat hij daarenboven met de gebruiker een arbeidsovereenkomst heeft.

De artikelen 21 tot 24 hernemen de meeste bepalingen van de artikelen 23 tot 26 van de voorlopige wet, die de behoeften van de ondernemingen en de vereisten van het tewerkstellingsbeleid onderling willen overeenbrengen.

Daarom bepaalt artikel 21 uitdrukkelijk dat de uitzendkrachten alleen dan ter beschikking van gebruikers mogen worden gesteld of door dezen mogen worden tewerkgesteld, wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid.

De schending van het verbod blijft bestraft met de strafrechtelijke en de administratieve sancties die worden vastgesteld bij de artikelen 39, 1^o en 2^o, 40 en 45, a en b van dit ontwerp.

Ter bescherming van de vaste werkgelegenheid behoudt artikel 22 de mogelijkheid dat de Koning kan voorschrijven dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten niet hoger mogen liggen dan een bepaald aantal, uitge-

b) toutefois, le travailleur intérimaire sera informé dans les deux jours ouvrables des mentions précitées;

c) si le contrat définitif conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur contient des modifications par rapport à ces mentions, une copie de la partie du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, comprenant ces mentions devra être remise à l'intérimaire, au plus tard dans les sept jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail.

L'article 18 du projet prévoit que 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.

Cette disposition est le corollaire nécessaire de la nullité des clauses du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire interdisant à ce dernier de s'engager chez un utilisateur, principe consacré par l'article 16.

L'article 19 rend l'utilisateur responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu de travail. Or, il est apparu que les dispositions concernant la sécurité du travail et la santé des travailleurs ne sont pas toujours appliquées aux intérimaires (cfr. examens médicaux). C'est la raison pour laquelle le Roi pourra déterminer des modalités particulières d'application de cette réglementation après avis de la commission paritaire compétente et du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Selon l'article 20, l'utilisateur et l'intérimaire sont présumés avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur occupe un travailleur intérimaire en violation des dispositions des articles 21 et 23, ou lorsque l'utilisateur continue à occuper l'intérimaire, qui a été engagé par une entreprise de travail intérimaire après qu'elle lui ait donné connaissance de son intention de retirer le travailleur.

Le Conseil d'Etat posait quelques questions, dans ce cadre, sur l'efficacité de cette sanction et référait à l'article 31, § 3, qui prévoit la possibilité pour le travailleur de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut cependant insister sur le fait que la situation qui est à la base de l'article 31, § 3, diffère nettement de la situation à laquelle le travailleur intérimaire est confronté. Lorsqu'un travailleur est mis à la disposition d'un utilisateur, son contrat avec son employeur continue à exister de sorte que la sanction de l'article 31, § 3, a pour conséquence qu'il a en outre un contrat de travail avec l'utilisateur.

Les articles 21 à 24 reprennent les dispositions des articles 23 à 26 de la loi provisoire qui ont pour objet de concilier les besoins des entreprises et les nécessités de la politique de l'emploi.

C'est ainsi que l'article 21 dispose expressément que les intérimaires ne peuvent être mis à la disposition d'utilisateurs ou occupés par ceux-ci qu'en vue d'un travail temporaire visé à l'article 1^{er}.

La violation de cette interdiction reste réprimée par les sanctions pénales et administratives prévues par les articles 39, 1^o et 2^o, 40 et 45, a et b du projet.

Afin de protéger l'emploi permanent, l'article 22 maintient la possibilité pour le Roi de prévoir que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne peuvent dépasser, par rapport à celles du personnel permanent de cet utilisateur, un

drukt in absolute cijfers, in een percentage of een combinatie van die twee formules.

Artikel 23 blijft eveneens aan de Koning de mogelijkheid geven om de tewerkstelling van uitzendkrachten in bepaalde beroepscategorieën of bedrijfstakken te verbieden, zoals dit onder de vroegere wet is gebeurd voor de bouwsector (koninklijk besluit van 27 mei 1977) en voor de verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten (koninklijk besluit van 5 januari 1978) en zoals ook werd vermeld in artikel 18 van voornoemde C.A.O. nr. 36.

Om aan de sancties te ontsnappen zal het uitzendbureau, zich niet meer kunnen beroepen op haar onwetendheid over de aard van de beroepsactiviteit van de gebruiker, vermits de naam van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert in de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst zal moeten worden vermeld.

Hoewel men tot nu toe geen nood had aan de bepaling van artikel 24, blijft het aan de Koning de mogelijkheid geven om het maximum te bepalen van het tarief van de commissielonen of van enig andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen en dit met het oog op het voorkomen van eventuele misbruiken.

Hoewel het uitzendbureau de werkgever is van de uitzendkrachten die het in dienst neemt, bepaalt artikel 25, dat deze normaal in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van de gebruikende onderneming, die bepalend is voor de toepassing van sommige wetgevingen, tenzij vaste werknemers worden vervangen waarvan de uitvoering van de arbeids-overeenkomst is geschorst. In dat verband kan worden verwezen naar de wetgeving betreffende de ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, en de sluiting van de ondernemingen.

Het derde lid van artikel 25 laat de Koning toe de wijze van berekening te bepalen van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld voor wat de wetgeving betreft op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Het koninklijk besluit van 12 april 1977 (*Belgis: h Staatsblad* van 28 juni 1977) heeft inzake de wetgeving betreffende de sluiting van de ondernemingen reeds de manier bepaald waarop men het gemiddelde moet berekenen van de uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld van een gebruikende onderneming gedurende één kalenderjaar.

Gezien de uitzendkrachten normaal gezien niet in de zetel van het uitzendbureau worden tewerkgesteld, kan deze bepaling in bepaalde gevallen niet passend lijken (bijvoorbeeld in verband met de reglementering betreffende het vereiste opleidingsniveau van de veiligheidschefs van de diensten voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen).

Daarom laat een zesde lid aan de Koning toe om van deze bepaling af te wijken, maar enkel op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Uiteraard komen de uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van het personeel dat door hun werkgever, het uitzendbureau, wordt tewerkgesteld.

Artikel 26 laat aan de Koning toe om, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid, een oplossing te geven aan de eventuele moeilijkheden in verband met de toepassing van sommige bepalingen van de wetgeving inzake de arbeidsreglementering en -bescherming die door de uitzendbureaus moeten worden nageleefd.

Artikel 27 maakt de bepaling definitief die de oprichting toelaat van een paritair comité voor de uitzendarbeid zoals opgericht bij koninklijk besluit van 22 oktober 1976. Deze bepaling blijft in dit ontwerp behouden, vermits het de bijzondere modaliteiten

nombre déterminé, exprimé en chiffres absolus ou en pourcentage ou par combinaison des deux formules.

L'article 23 maintient également la faculté pour le Roi d'interdire l'occupation d'intérimaires dans certaines catégories professionnelles ou branches d'activités, comme cela a été fait sous l'empire de la loi précédente dans le secteur de la construction (arrêté royal du 27 mai 1977) et des entreprises de déménagement, garde-meubles et activités connexes (arrêté royal du 5 janvier 1978) et comme cela a également été prévu à l'article 18 de la convention collective de travail n° 36.

L'entreprise de travail intérimaire ne pourra plus, pour échapper aux sanctions pénales, faire valoir qu'elle ignorait la nature de l'activité professionnelle de l'utilisateur puisque la dénomination de la commission paritaire dont relève l'utilisateur devra désormais figurer dans le contrat visé à l'article 17.

Quant à l'article 24, et bien que le besoin ne s'en soit pas fait sentir jusqu'à présent, il maintient, afin d'éviter des abus toujours possibles, la faculté pour le Roi de fixer le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur.

Bien que l'entreprise de travail intérimaire soit l'employeur des intérimaires qu'elle engage, l'article 25 prévoit que ceux-ci entrent normalement en ligne de compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice qui détermine l'application de certaines législations, sauf s'ils remplacent des travailleurs permanents dont l'exécution du contrat est suspendue. On peut citer à cet égard la législation relative aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, et aux fermetures d'entreprises.

Le troisième alinéa de l'article 25 permet au Roi de déterminer les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis au travail par un utilisateur en ce qui concerne la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

En ce qui concerne la législation relative aux fermetures d'entreprises, l'arrêté royal du 12 avril 1977 (*Moniteur belge* du 28 juin 1977) a déjà déterminé les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

Toutefois, comme les intérimaires ne sont normalement pas occupés au siège de l'entreprise de travail intérimaire, cette disposition peut paraître inappropriée dans certains cas (par exemple en ce qui concerne la réglementation relative au niveau de formation requis des chefs de services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail).

C'est pourquoi l'alinéa 6 autorise le Roi à déroger à cette disposition mais seulement sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire et après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Il est bien entendu que les intérimaires entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par leur employeur, c'est-à-dire, l'entreprise de travail intérimaire.

L'article 26 permet au Roi, après avis de la commission paritaire pour le travail intérimaire, de résoudre d'éventuelles difficultés d'application aux intérimaires de certaines dispositions de la législation du travail dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

L'article 27 rend définitive la disposition qui a permis l'institution de la commission paritaire pour le travail intérimaire qui a été instituée par l'arrêté royal du 22 octobre 1976. Cette disposition est maintenue dans le présent projet parce qu'elle détermine

bepaalt inzake de samenstelling van de patronale vertegenwoordiging in het betrokken paritair comité.

De artikelen 28 en 29 hernemen grotendeels de tekst van de artikelen 30 en 31 van de wet van 1976 maar er dient op gewezen te worden dat :

- het in artikel 28 bedoelde fonds voor bestaanszekerheid werd opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1978 van het paritair comité voor de uitzendarbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 september 1978 en na het verstrijken van de geldigheidsduur van de wet van 1976 bij de C.A.O. nr. 36bis van 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981;
- de bijzondere opdracht die bij artikel 29 aan dit fonds werd toegekend, werd vastgesteld bij de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1978 en bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juni 1979 en na het verstrijken van de geldigheidsduur van de wet van 1976 bij de C.A.O. nr. 36bis.

Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad werd een nieuw artikel 30 ingelast dat bepaalt dat de beslissingen die in het paritair comité voor de uitzendarbeid worden genomen en de overeenkomsten die er worden gesloten door de uitzendbureaus moeten worden nageleefd dus zelfs vooraleer ze personeel tewerstellen, gezien artikel 27 van dit ontwerp geen afdoende grondslag vormt.

Hoofdstuk III van het ontwerp gaat over de reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers die deze werknemers tewerkstellen en over hen een of ander deel van het gezag, dat normaal aan de werkgever toekomt, uitoefenen. De Nationale Arbeidsraad meende dat de voorwaarden en de procedure van het ter beschikking stellen van werknemers, zoals voorzien bij de artikelen 32 en 33 van de wet van 1976, volledig konden behouden blijven.

Deze twee bepalingen vragen hier bijgevolg maar een beknopte commentaar.

Artikel 31 § 1, handhaaft dus het verbod van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers dat niet wordt uitgevoerd overeenkomstig de reglementering van de uitzendarbeid, zoals door dit ontwerp wordt vastgelegd. Deze bepaling heeft geen betrekking op de aanneming noch op de onderaanneming waarbij de hoofdaannemer geen enkel gezag uitoefent over de werknemers van de onderaannemer.

De §§ 2 tot 4 willen het lot regelen van de arbeidsrelatie die tot stand kwam in strijd met het verbod van § 1, m.a.w. :

- de nietigheid van rechtswege van de overeenkomst gesloten tussen de werknemer en de persoon die hem aangeworven heeft om hem ter beschikking van een gebruiker te stellen;
- het ontstaan van een nieuwe overeenkomst van onbepaalde tijd ten opzichte van de gebruiker;
- de hoofdelijke aansprakelijkheid van de gebruiker en van de persoon die de werknemer ter beschikking heeft gesteld ten overstaan van de werknemer voor de betaling van het loon, de sociale bijdragen, enz...

Artikel 32 voorziet in een afwijking op het verbod om werknemers ter beschikking van gebruikers te stellen, nl. in geval van het uitzonderlijk uitlenen ervan.

Dit uitlenen van werknemers blijft nog altijd onderworpen aan dezelfde voorwaarden als nu, nl. :

- de toestemming van de Inspectie van de sociale wetten, die maar na akkoord van de gebruiker en de vakbondsafvaardiging kan gegeven worden. Deze toelating is evenwel niet vereist wanneer het ter beschikking stellen gebeurt in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van een-

des modaliteiten particuliere in de compositie van de representatie patronale au sein de ladite commission paritaire.

En ce qui concerne les articles 28 et 29 qui reproduisent en grande partie les articles 30 et 31 de la loi de 1976, il y a lieu de souligner que :

- le fonds de sécurité d'existence visé à l'article 28 a été créé par la convention collective de travail du 27 juin 1978 de la commission paritaire pour le travail intérimaire rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 septembre 1978 et après l'expiration de la durée de validité de la loi de 1976 par la convention collective de travail n° 36bis du 27 novembre 1981 rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1981;
- la mission spécifique assignée à ce fonds par l'article 29 a été déterminée par la convention collective de travail précitée du 27 juin 1978 et par la convention collective de travail du 18 décembre 1978 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 1979 et après l'expiration de la durée de validité de la loi de 1976 par la convention collective de travail n° 36bis.

Sur proposition du Conseil national du Travail, fut introduit un nouvel article 30 qui prévoit que les décisions prises au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire et les conventions collectives qui y sont conclues doivent être respectées par les entreprises de travail intérimaire même avant qu'elles n'occupent du personnel, vu que l'article 27 du présent projet ne constitue pas une base suffisante.

Le chapitre III du projet concerne la réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui occupent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur. Le Conseil national du Travail a estimé qu'il convenait de maintenir intégralement les conditions et la procédure de mise à la disposition des travailleurs prévus par les articles 32 et 33 de la loi de 1976.

Ces deux dispositions ne font dès lors ici l'objet que d'un commentaire succinct.

L'article 31, § 1^{er}, maintient donc l'interdiction de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui n'est pas effectuée conformément à la réglementation du travail intérimaire fixée par le présent projet. Cette disposition n'englobe pas la véritable entreprise de sous-traitance dans laquelle l'entrepreneur principal n'exerce aucune autorité sur les travailleurs de l'entrepreneur ou du sous-entrepreneur.

Les §§ 2 à 4 ont pour but de régler le sort des relations de travail qui ont été nouées en violation de l'interdiction édictée par le § 1, c'est-à-dire principalement :

- la nullité de plein droit du contrat conclu entre le travailleur et la personne qui l'a engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur;
- la naissance d'un nouveau contrat à durée indéterminée vis-à-vis de l'utilisateur;
- la responsabilité solidaire de l'utilisateur et de la personne qui a mis le travailleur à sa disposition vis-à-vis du travailleur pour le paiement des rémunérations, cotisations sociales, etc...

Quant à l'article 32, il prévoit une dérogation à l'interdiction de mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs en cas de prêt de main-d'œuvre exceptionnel.

Ce prêt de main-d'œuvre reste toujours soumis aux mêmes conditions qu'actuellement. Il s'agit notamment :

- de l'autorisation de l'Inspection des lois sociales qui n'est donnée qu'après l'accord de la délégation syndicale de l'utilisateur. Cette autorisation n'est toutefois pas requise lorsque le prêt de main-d'œuvre se réalise dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et

zelfde economische en financiële entiteit of met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een buitengewone beroepsbekwaamheid vereisen;

- het geschreven akkoord van de ter beschikking gestelde werknemer.

Artikel 33 dat hoofdstuk IV van het ontwerp vormt, herneemt naar het voorbeeld van artikel 6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, een algemene bepaling volgens dewelke ieder contractueel beding tot beperking van de rechten der werknemers of tot verzwaring van hun verplichtingen, die voortvloeien uit de bepalingen van dit ontwerp, nietig is.

In de artikelen 34 tot 44, die hoofdstuk V van het ontwerp vormen, worden de voorzieningen in verband met het toezicht en de strafbepalingen overgenomen die terug te vinden zijn in de meeste recente wetten inzake arbeidsreglementering.

Opdat wordt gezorgd voor een betere kennis en een betere controle van de tijdelijke arbeid, en meer in het bijzonder van de tewerkstelling van uitzendkrachten kan de Koning, luidens artikel 34, § 1, aan de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers voorschrijven dat zij bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

Paragraaf 2 zal aan de Koning toelaten om op voorstel van het paritaire comité voor de uitzendarbeid de gegevens vast te stellen die de uitzendbureaus aan de Nationale Arbeidsraad zullen moeten doorgeven.

De artikelen 45 en 46 maken dat de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten ook van toepassing is op de door dit ontwerp voorziene inbreuken.

Om elk vacuüm te voorkomen regelt artikel 47 wat er gebeurt bij ontstentenis van een koninklijk besluit op basis van de artikelen 1, § 4, en 23 en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard, op basis van artikel 1, § 5.

Artikel 48 tenslotte stelt dat de Koning voor de openbare sector die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités valt, de bevoegdheid heeft om meer aangepaste maatregelen te treffen.

Er werd rekening gehouden met het advies van de Raad van State.

Dit is, Dames en Heren, het ontwerp van wet dat de Regering de eer heeft u ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

De Minister van Sociale Zaken,

J.-L. DEHAENE.

financière ou en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière;

- de l'accord écrit du travailleur prêté.

L'article 33 qui constitue le chapitre IV du projet reprend, à l'instar de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, une disposition générale frappant de nullité toute stipulation contractuelle visant à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations tels qu'ils résultent des dispositions du projet.

Les articles 34 à 44 qui constituent le chapitre V du projet reprennent les dispositions relatives à la surveillance de l'exécution de la loi et aux sanctions pénales qui se retrouvent dans la plupart des lois de réglementation du travail récentes.

En vue d'assurer une meilleure connaissance et un meilleur contrôle du travail temporaire, et plus particulièrement de l'occupation d'intérimaires, l'article 34, § 1^{er}, permet au Roi d'imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue et la fourniture de documents et de renseignements relatifs à l'occupation de travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

Quant au § 2, il permettra au Roi de déterminer, sur proposition de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, les informations que les entreprises de travail intérimaire devront fournir au Conseil national du Travail.

Les articles 45 et 46 étendent, aux infractions prévues par le présent projet, l'application de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

Pour éviter tout vide juridique, l'article 47 règle la situation qui découle de l'absence d'arrêté royal pris sur base des articles 1, § 4, et 23 et d'une convention collective de travail, rendue obligatoire par arrêté royal, prise sur base de l'article 1, § 5.

L'article 48 enfin donne au Roi la compétence de prendre des mesures plus adaptées pour les services publics qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il a été tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Le Ministre des Affaires sociales,

J.-L. DEHAENE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 25 februari 1986 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers », heeft op 27 maart 1986 het volgende advies gegeven:

I. — Voorafgaande opmerkingen

1. Het voor advies overgelegde ontwerp is een tweede aanpassing van de tekst waarover de Raad van State al eerder advies heeft uitgebracht, een eerste maal op 3 juli 1981 (L. 14.180/1) en een tweede maal op 18 mei 1983 (L. 15.487/VR). Dit tweede advies werd gegeven door de verenigde kamers van de afdeling wetgeving en betrof alleen de vraag of het voorontwerp wel degelijk tot de bevoegdheid van de nationale wetgever behoorde.

Het spreekt vanzelf dat het huidige advies moet worden gelezen in het licht van beide vorige adviezen. Trouwens, bij het opstellen van de thans voorgelegde versie werd blijkbaar in ruime mate rekening gehouden met de opmerkingen geformuleerd in het advies van 3 juli 1981.

2. De regeling vervat in het voor advies overgelegde ontwerp is bestemd om in de plaats te komen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 36 van 27 november 1981 houdende conservatoire maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981.

Deze C.A.O. werd bij wijze van conservatoire maatregel door de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties gesloten in afwachting van een wet tot vervanging van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Deze voorlopige wet verviel op 30 november 1981.

3. Het nu overgelegde ontwerp bestaat uit drie grote delen.

Hoofdstuk I bevat de reglementering van de tijdelijke arbeid, dit wil zeggen de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien, te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Daarenboven regelt dit hoofdstuk de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Hoofdstuk II regelt de uitzendarbeid die een specifieke vorm van tijdelijke arbeid is. Hij wordt verricht op grond van een overeenkomst waarbij de uitzendkracht zich tegenover het uitzendbureau heeft verbonden om tegen loon tijdelijke arbeid te verrichten bij de gebruiker waarmee het uitzendbureau een overeenkomst heeft. Volgens de wet is het uitzendbureau de werkgever van de uitzendkracht.

Het ontwerp regelt achtereenvolgens de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker, de verplichtingen van de gebruiker, de modaliteiten van de tewerkstelling van uitzendkrachten, de bijzondere modaliteiten op het stuk van de arbeidswetgeving en, ten slotte, de oprichting van een paritair comité voor de uitzendarbeid.

Hoofdstuk III bevat de reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, te weten het laten gebruiken van werknemers door een andere werkgever, bijvoorbeeld in de vorm van uitleening.

Ten slotte omvat het ontwerp een aantal toezicht-, straf- en overgangsbepalingen.

4. Zoals de Raad reeds in zijn voormelde adviezen heeft vastgesteld, sluiten het merendeel van de hierboven vermelde maatregelen duidelijk aan ofwel bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ofwel bij het burgerlijk contractenrecht, ofwel bij het collectief arbeidsrecht en niet name de wetten van 29 mei 1952 en van 5 december 1968 respectievelijk tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad en betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, ofwel bij de wetgeving inzake de arbeidsreglementering en -bescherming.

Al die bepalingen behoren zonder twiifel tot de bevoegdheid van de nationale wetgever.

Nochtrans bepaalt artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen dat, wat het tewerkstellingsbeleid betreft, als aangelegenheden bedoeld door artikel 107^{quater} van de Grondwet moeten aangemerkt worden:

• 1° De arbeidsbemiddeling en de daaraan verbonden financiële tegemoetkomingen;

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 25 février 1986, d'une demande d'avis sur un projet de loi « sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise des travailleurs à la disposition d'utilisateurs », a donné le 27 mars 1986 l'avis suivant:

I. — Observations préalables

1. Le projet présentement soumis à l'avis du Conseil d'Etat est une nouvelle version adaptée du texte sur lequel le Conseil a déjà donné un avis, une première fois le 3 juillet 1981 (L. 14.180/1), une deuxième fois le 18 mai 1983 (L. 15.487/VR). Le deuxième avis a été donné par les chambres réunies de la section de législation et portait uniquement sur la question de savoir si l'avant-projet relevait bien de la compétence du législateur national.

Le présent avis doit évidemment se lire à la lumière des deux avis précédents. La nouvelle version du projet paraît d'ailleurs tenir compte, dans une large mesure, des observations qui ont été formulées dans l'avis du 3 juillet 1981.

2. La réglementation prévue par le projet soumis pour avis est appelé à se substituer à celle de la Convention collective de travail n° 36 du 27 novembre 1981 portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, convention qui a été rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1981.

Cette C.C.T. fut conclue à titre de mesure conservatoire par les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du travail en attendant l'adoption d'une loi qui remplacerait la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

La durée de validité de cette loi provisoire du 28 juin 1976 expirait le 30 novembre 1981.

3. Le présent projet comporte trois volets importants.

Le chapitre I^{er} contient la réglementation du travail temporaire, c'est-à-dire de l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent, de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Ce chapitre règle en outre le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire.

Le chapitre II régit le travail intérimaire, qui constitue une forme spécifique de travail temporaire et qui s'effectue dans les liens d'un contrat par lequel l'intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire à effectuer, contre rémunération, un travail temporaire chez l'utilisateur avec lequel l'entreprise de travail intérimaire a conclu un contrat. Selon la loi, c'est l'entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur de l'intérimaire.

Le projet règle ainsi successivement le contrat de travail intérimaire, le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, les obligations de l'utilisateur, les modalités de l'emploi d'intérimaires, les modalités particulières sur le plan de la législation du travail et, enfin, la création d'une commission paritaire pour le travail intérimaire.

Le chapitre III régit la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, c'est-à-dire le fait de laisser utiliser des travailleurs par un autre employeur, par exemple sous la forme d'un prêt de main-d'œuvre.

Enfin, le projet comprend des dispositions de surveillance, des dispositions pénales et des dispositions transitoires.

4. Ainsi que le Conseil d'Etat l'a déjà relevé dans ses avis précédents, la plupart des mesures mentionnées ci-dessus se rattachent, de toute évidence, soit à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit au droit civil des contrats, soit encore au droit des relations collectives du travail, notamment à la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du travail et à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit enfin à la législation sur la réglementation et la protection du travail.

Toutes ces dispositions relèvent indubitablement de la compétence du législateur national.

Toutefois, dans son article 6, § 1^{er}, IX, la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles dispose, en ce qui concerne la politique de l'emploi, que doivent être considérées comme des matières visées à l'article 107^{quater} de la Constitution:

• 1° Le placement des travailleurs et les interventions financières qui s'y rattachent;

» 2° Ter uitvoering van de maatregelen door de nationale overheid vastgesteld :

» a) De plaatsing van werklozen in het kader van de tewerkstelling door het Gewest, de ondergeschikte besturen en de natuurlijke personen en rechtspersonen;

» b) De plaatsing van werklozen die tijdelijk en buiten kader worden tewerkgesteld voor activiteiten van algemeen belang;

» 3° De toepassing van de normen betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten ».

Onder arbeidsbemiddeling als bedoeld onder 1° supra, wordt blijkens de memorie van toelichting van het ontwerp dat de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is geworden onder meer verstaan :

« 5° De erkenning van de uitzendbureaus, alsmede de organisatie van plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door de overheidsinstellingen » (Gedr. St. Senaat nr. 434/1, 1979/1980, blz. 33-34).

Eenzelfde uitleg vindt men terug in het Senaatsverslag (Stuk nr. 434/2, blz. 198-199), in het Kamerverslag (Gedr. St. Kamer nr. 627/10, 79/80 blz. 103-104) alsook in de verantwoording van een regeringsamendement op een vroeger ontwerp van staats hervorming (Gedr. St. Kamer nr. 461/20, 77/78, blz. 9).

Uit die herhaalde uitleg moet worden afgeleid dat het de bedoeling van de bijzondere wetgever is geweest de erkenning van de uitzendbureaus als een zaak van arbeidsbemiddeling aan de Gewesten toe te vertrouwen, ook al wordt aldus aan het begrip arbeidsbemiddeling een ruimere betekenis gegeven dan die welke het gewoonlijk in het arbeidsrecht heeft ⁽¹⁾.

Voorts moet uit de redactie van artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, inzonderheid uit het verschil in opstel van het bepaalde in 1° en 2°, worden besloten dat de bevoegdheid van de Gewesten, wat de erkenning van de uitzendbureaus betreft, zowel de normering als de toepassing van de norm omvat.

..

De artikelen met betrekking tot de erkenning van de uitzendbureaus welke in de vorige ontwerpen voorkwamen, zijn uit de thans voorliggende tekst gelicht.

Het komt inderdaad het Vlaamse respectievelijk het Waalse Gewest toe die regeling vast te stellen, met dien verstande dat voor het Brusselse Gewest de nationale wetgever bevoegd blijft.

Aan de Raad van State is meegedeeld dat, wat laatstgenoemd Gewest betreft, een afzonderlijk ontwerp van wet zal worden ingediend.

II. — Onderzoek van de tekst

Algemene opmerkingen

1. Zoals uitdrukkelijk is uiteengezet in de memorie van toelichting onder artikel 1, voorziet het ontwerp in een regeling van drie vormen van tijdelijke arbeid, met name de rechtstreekse indienstneming door een werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De laatste twee vormen worden elk in een afzonderlijk hoofdstuk met overeenstemmend opschrift behandeld; de eerste vorm, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, is ondergebracht in hoofdstuk I — Reglementering van de tijdelijke arbeid, waarvan artikel 1 gewijd is aan de tijdelijke arbeid in het algemeen en de overige artikelen aan voormelde arbeidsovereenkomst.

De Regering zal moeten nagaan of het niet wenselijk is de regeling van die arbeidsovereenkomst in een afzonderlijk hoofdstuk op te nemen. Mocht zij op die suggestie niet ingaan, dan dient tenminste het opschrift van hoofdstuk I te worden aangevuld met de woorden « ... en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid », en kan dat hoofdstuk dienovereenkomstig in twee afdelingen worden ingedeeld.

2. Artikel 1, § 1, van het ontwerp geeft de definitie van tijdelijke arbeid. Het is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft :

- ofwel in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien;
- ofwel te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk;
- ofwel te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Deze definitie stemt overeen met die van het vorige ontwerp dat aan de Raad van State was voorgelegd.

De in dat ontwerp opgenomen procedure voorzorg in een veto-recht in hoofde van de vakverenigingen : het bepaalde uitdrukkelijk dat de tijdelijke vervanging van een vast werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd, maar kan gebeuren met de toestemming van de vakbondsafvaardiging. Indien die de toestemming weigerde, was geen vervanging mogelijk.

» 2° En exécution des mesures arrêtées par l'autorité nationale :

» a) Le placement des chômeurs dans le cadre de la mise au travail par la Région, les pouvoirs subordonnés et les personnes physiques et morales;

» b) Le placement des chômeurs occupés temporairement et hors cadre dans des activités d'intérêt général;

» 3° L'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers ».

Selon l'exposé des motifs du projet de loi qui est devenu la loi spéciale du 8 août 1980, le placement des travailleurs au sens du 1° ci-dessus comprend entre autres :

« 5° L'agrégation d'entreprises de travail intérimaire, ainsi que l'organisation de bureaux de placement pour les travailleurs temporaires par les institutions publiques » (Doc. parl. Sénat n° 434/1, 1979/1980, pp. 33-34).

Un commentaire analogue se retrouve dans le rapport du Sénat (Doc. n° 434/2, pp. 198-199), dans le rapport de la Chambre (Doc. parl. Chambre n° 627/10, 79/80, pp. 103-104) ainsi que dans la justification d'un amendement du Gouvernement à un projet antérieur de réforme de l'Etat (Doc. parl. Chambre n° 461/20, 77/79, p. 9).

Il y a lieu d'inférer de ces commentaires répétés que c'est au titre de matière relevant du placement des travailleurs que le législateur spécial a voulu confier aux Régions l'agrément des entreprises de travail intérimaire, encore que la notion de placement des travailleurs se voie ainsi attribuer une portée plus large qu'il n'est d'usage de lui reconnaître dans le droit du travail ⁽¹⁾.

Il faut par ailleurs conclure du texte de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980, et plus particulièrement de la formulation différente qui a été adoptée pour le 1° et le 2°, que la compétence des Régions en matière d'agrément des entreprises de travail intérimaire comprend tant le pouvoir de fixer des normes que celui de les mettre en œuvre.

..

Les articles relatifs à l'agrément des entreprises de travail intérimaire qui figuraient dans les projets précédents, ont été écartés du texte présentement soumis.

C'est, en effet, respectivement à la Région wallonne et à la Région flamande qu'il appartient d'établir cette réglementation, étant entendu que le législateur national reste compétent pour la Région bruxelloise.

Il a été communiqué au Conseil d'Etat qu'un projet de loi distinct sera déposé en ce qui concerne cette dernière Région.

II. — Examen du texte

Observations générales

1. Ainsi que le relève expressément le commentaire de l'exposé des motifs consacré à l'article 1^{er}, le projet règle trois formes de travail temporaire, à savoir l'engagement direct par un employeur en vertu d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Les deux dernières formes de travail temporaire font chacune l'objet d'un chapitre distinct pourvu d'un intitulé correspondant; la première forme, le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire, est incluse dans le chapitre 1^{er} — Reglementation du travail temporaire, dont l'article 1^{er} traite du travail temporaire en général, les autres articles étant consacrés au contrat de travail précité.

Le Gouvernement aura à examiner s'il ne serait pas souhaitable de régler ce contrat de travail dans un chapitre distinct. Pour le cas où cette suggestion ne serait pas suivie, il faudrait au moins compléter l'intitulé du chapitre 1^{er} par les mots : « ... et du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire ». Le chapitre pourrait alors être divisé en deux sections.

2. L'article 1^{er}, § 1^{er}, du projet définit le travail temporaire comme l'activité qui est exercée dans les liens d'un contrat de travail et 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.

Cette définition correspond à celle du projet précédent soumis à l'avis du Conseil d'Etat.

La procédure organisée par ce projet prévoyait un droit de veto pour les organisations syndicales : il était prévu expressément que le remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont le contrat de travail avait pris fin, ne pouvait se faire qu'avec l'accord de la délégation syndicale; si celle-ci refusait son accord, le remplacement n'était pas possible.

⁽¹⁾ In zijn gebruikelijke betekenis is arbeidsbemiddeling de « bemoeiing met het doel werkgevers bij het zoeken van arbeidskrachten en werknemers bij het zoeken van een arbeidsplaats behulpzaam te zijn » (Benelux-Sociaalrechtelijk Woordenboek, 1977, blz. 40).

⁽¹⁾ Dans son acception habituelle, le placement s'entend de l'entremise destinée à aider les employeurs à trouver du personnel et les travailleurs à trouver un emploi (définition inspirée du Benelux-Sociaalrechtelijk Woordenboek, 1977, p. 40).

Hetzelfde gold bij buitengewone vermeerdering van werk: ook hier moest de vakbondsafvaardiging akkoord gaan met de uitvoering van tijdelijke arbeid.

In het thans voorliggende ontwerp komen die procedure en dat veto-recht niet meer voor, maar is niettemin een grote ruimte gelaten voor het sociaal overleg.

Op het stuk van tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd, van buitengewone vermeerdering van werk en van staking of lock-out bij de gebruiker zal, blijkens artikel 1, § 5, van het ontwerp, de wet slechts toepasbaar zijn nadat de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid is geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Daarnaast zal tijdelijke arbeid voor de uitvoering van uitzonderlijk werk maar mogelijk zijn nadat de Koning die notie heeft gedefinieerd op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht of indien het bestaande paritair comité niet werkt of indien de vraag tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités behoort (art. 1, § 4, eerste lid, van het ontwerp).

Om te vermijden dat, bij gebreke van die paritaire akkoorden, de wet gedeeltelijk dode letter blijft, bepaalt artikel 47 van het ontwerp dat in die gevallen de overeenkomstige regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van kracht blijft.

3. Evenmin als in de voorlopige wet van 28 juni 1976 en in de vorige ontwerpen komen in de huidige tekst bijzondere toepassingsbepalingen voor met betrekking tot bijvoorbeeld de Staat, provincies, gemeenten, instellingen van openbaar nut, openbare instellingen en andere.

Nochtans lijkt dit — tenzij men de openbare sector uitdrukkelijk wenst uit te sluiten van de toepassing van de wet, wat naar het zeggen van de gemachtigde ambtenaar geenszins de bedoeling van de Regering is — meer dan wenselijk te zijn, omdat de toepassing van sommige bepalingen afhankelijk wordt gemaakt van voorstellen van paritaire comités of van de Nationale Arbeidsraad (art. 1, § 4, en art. 22 en 23) of van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Dit laatste is met name het geval voor artikel 1, § 5, waarbij wordt bepaald dat de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde C.A.O., gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen:

- de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- bij buitengewone vermeerdering van het werk;
- bij staking of lock-out bij de gebruiker.

Daarenboven bepaalt artikel 47 dat, bij ontstentenis van de hierboven bedoelde koninklijke besluiten of van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde C.A.O., de overeenkomstige bepalingen van de C.A.O. nr. 36 van kracht blijven.

Hoefte het gezegd dat, op enkele uitzonderingen na, de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet zo maar van toepassing kunnen zijn op de overheidsdiensten?

4. Luidens artikel 6 van het ontwerp vinden de bepalingen van hoofdstuk I (met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid) geen toepassing op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft, wanneer de partijen overeenkomsten toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Deze bepaling kwam ook al voor in de voorlopige wet van 28 juni 1976 en in de hierboven vermelde ontwerpen die in 1981 en 1983 aan de Raad van State werden voorgelegd.

Sedertdien werd bij de wet van 22 januari 1985 in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een artikel 11ter ingevoegd dat de overeenkomst regelt van een werknemer die in dienst wordt genomen ter vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst « om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out ». Dergelijke opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, gesloten conform de bepalingen van dat artikel, worden niet als een overeenkomst voor onbepaalde tijd beschouwd voor zover de totale duur ervan niet langer is dan twee jaar.

De Regering zal moeten nagaan of niet de weerslag van dit nieuwe artikel 11ter op het ontwerp wel voldoende rekening is gehouden, met andere woorden of de bijzondere regeling van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid zoals bepaald door het ontwerp niet gedeeltelijk zonder voorwerp dreigt te worden wegens de mogelijkheden geboden door artikel 11ter van de arbeidsovereenkomstenwet.

5. Gelet op de bepalingen van artikelen 26, tweede lid, en 29, tweede lid, die respectievelijk betrekking hebben op de uitbetaling van het vakantiegeld en (gedeeltelijk) op fiscale inhoudingen, past het dat het ontwerp mede wordt voorgedragen en ondertekend door de Minister van Sociale Zaken en de Minister van Financiën.

La même règle s'appliquait en cas de surcroît extraordinaire de travail: dans ce cas aussi, la délégation syndicale devait marquer son accord sur l'exécution de travail temporaire.

Le présent projet abandonne cette procédure et ce droit de veto, tout en laissant une large place à la concertation sociale.

En matière de remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, de surcroît extraordinaire de travail et de grève ou de lock-out chez l'utilisateur, la loi ne pourra être appliquée, ainsi qu'il ressort de l'article 1^{er}, § 5, du projet, qu'après que la procédure à respecter et la durée du travail temporaire auront été réglées par une convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

D'autre part, le travail temporaire pour l'exécution d'un travail exceptionnel ne sera possible qu'après que le Roi aura défini cette notion sur la proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou sur la proposition du Conseil national du Travail lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, ou lorsque la commission paritaire existante ne fonctionne pas ou lorsque la question est de la compétence de diverses commissions paritaires (art. 1^{er}, § 4, premier alinéa, du projet).

Pour éviter qu'à défaut de ces accords paritaires la loi ne reste en partie lettre morte, l'article 47 du projet prévoit que, dans ces cas, le régime correspondant de la convention collective de travail n° 36 reste d'application.

3. Pas plus que dans la loi provisoire du 28 juin 1976, et les projets précédents, le texte actuel ne prévoit des dispositions particulières pour l'application de la loi à l'égard, par exemple, de l'Etat, des provinces, des communes, des organismes d'intérêt public, des établissements publics et autres.

A moins que l'on ne veuille expressément exclure le secteur public du champ d'application de la loi — ce qui, selon les déclarations du fonctionnaire délégué n'entre nullement dans les intentions du Gouvernement — l'insertion de pareilles dispositions particulières dans le projet paraît hautement souhaitable en raison du fait que l'application de certaines dispositions de la loi en projet est subordonnée à des propositions à faire par des commissions paritaires ou par le Conseil national du Travail (art. 1^{er}, § 4, et art. 22 et 23) ou à la conclusion d'une convention collective de travail. Cette dernière exigence est notamment prévue par l'article 1^{er}, § 5, qui dispose qu'une convention collective de travail conclue au Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi règle la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas suivants:

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin;
- surcroît extraordinaire de travail;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur.

Au surplus, l'article 47 dispose qu'à défaut des arrêtés royaux susvisés ou d'une C.C.T. rendue obligatoire par arrêté royal, les dispositions correspondantes de la C.C.T. n° 36 restent d'application.

Est-il besoin de rappeler que, hormis quelques exceptions, les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne sont pas de celles qui peuvent s'appliquer telles quelles aux services publics?

4. Aux termes de l'article 6 du projet, les dispositions du chapitre 1^{er} (qui concernent le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire) 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 institués par d'autres lois en matière de contrats de travail.

Cette disposition figurait déjà dans la loi provisoire du 28 juin 1976 et dans les projets susvisés qui furent soumis au Conseil d'Etat en 1981 et 1983.

Depuis lors, la loi du 22 janvier 1985 a inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un article 11ter qui régit le contrat d'un travailleur engagé pour remplacer un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue « pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out ». De tels contrats de remplacement successifs conclus conformément aux dispositions dudit article, ne sont pas considérés comme des contrats à durée indéterminée pour autant que leur durée totale ne dépasse pas deux ans.

Le Gouvernement aura à vérifier s'il a été suffisamment tenu compte de la répercussion de ce nouvel article 11ter sur le projet, en d'autres termes si les possibilités offertes par cet article ne risquent pas de rendre en partie sans objet le régime spécial du contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire tel qu'il est prévu par le projet.

5. Eu égard aux dispositions de l'article 26, deuxième alinéa, et de l'article 29, deuxième alinéa, qui concernent le paiement respectivement du pécule de vacances et (en partie) des retenues fiscales, il conviendrait que le Ministre des Affaires sociales et le Ministre des Finances soient associés à la proposition et au contre-seing de l'arrêté de présentation du projet.

Bijzondere opmerkingen

Artikel 1.

In § 3, tweede lid, vervang men, conform de terminologie van de arbeidsovereenkomst van 3 juli 1978, « arbeiders » door « werklieden ».

In § 4, tweede lid, schrijf men « dit werk » in plaats van « deze werken ».

In § 5 leze men « de vervanging van een werknemer » (in plaats van « arbeider »).

Deze paragraaf vermeldt drie gevallen waarvoor de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid moeten worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Die gevallen zijn :

- vervanging van een arbeider (lees: werknemer) wiens arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- buitengewone vermeerdering van het werk;
- staking of lock-out bij de gebruiker.

Het woord « gebruiker » komt (logischerwijze) alleen voor in hoofdstuk II — Reglementering van de uitzendarbeid, en in hoofdstuk III — Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. In beide hoofdstukken slaat « gebruiker » op de persoon die een werknemer, in dienst van een uitzendbureau respectievelijk van een ander persoon, ter beschikking wordt gesteld met het oog op de uitvoering van tijdelijke arbeid.

Daaruit moet worden geconcludeerd dat, in het raam van dit ontwerp, tijdelijke arbeid bij staking of lock-out mogelijk is zonder de in § 5 vermelde C.A.O.-regeling, op voorwaarde dat hij wordt gepresteerd op grond van een door artikel 2 bedoelde arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Mocht deze conclusie overeenstemmen met de bedoeling van de Regering, dan ware het duidelijkheidshalve geboden het woord « gebruiker » nader te bepalen, bijvoorbeeld door toevoging van de woorden « bedoeld door de bepalingen vervat in hoofdstukken II en III van deze wet ».

Ten slotte wordt erop gewezen dat, krachtens het hierboven vermelde artikel 11ter van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, ingevoegd bij artikel 58 van de wet van 22 januari 1985, een door die bepaling geregeld vervangingscontract niet mogelijk is wanneer het voorziet in de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst wegens onder meer staking of lock-out.

Art. 3.

Dit artikel luidt als volgt :

« De partijen mogen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet ».

Zoals het is geregeld (en overgenomen uit de tijdelijke wet en uit het vorige ontwerp) zou dit artikel kunnen laten vermoeden dat het procedé der opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd bij wet (in casu artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) verboden is. Dat is niet zo: laatstgenoemd artikel bepaalt wel dat opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd zonder een aan de werknemer toe te schrijven onderbreking, geacht worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd uit te maken, tenzij de werkgever bewijst dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Volgende tekst wordt in overweging gegeven :

« Wanneer de partijen met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan ».

Art. 4.

Het tweede lid bepaalt dat, « zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de reden van de overeenkomst in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst moet worden opgenomen ».

In de memorie van toelichting wordt niet gezegd wat onder « reden » moet worden verstaan. Aan de Raad van State is meegedeeld dat deze uitdrukking slaat op een van de krachtens dit ontwerp toegelaten gevallen van tijdelijke arbeid, zoals datzelfde woord in artikel 11ter, tweede lid van de arbeidsovereenkomstenwet slaat op de vervanging van een werknemer conform het eerste lid van dat artikel.

Het lijkt aangewezen deze uitdrukking te preciseren, ofwel door aanvulling van de tekst met een verwijzing naar de door artikel 1 van het ontwerp bedoelde gevallen van tijdelijke arbeid, ofwel door een nadere uitleg in de memorie van toelichting.

Evenmin is duidelijk aan welke bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dit tweede lid afbreuk kan doen.

Observations particulières

Article 1^{er}.

Au § 3, deuxième alinéa, il y a lieu, conformément à la terminologie néerlandaise de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, de remplacer le mot « arbeiders » par le mot « werklieden ».

Au § 4, deuxième alinéa, il y a lieu d'écrire « ce travail » au lieu de « ces travaux ».

Au § 5, il y a lieu, dans la version néerlandaise, d'écrire « de vervanging van een werknemer » (au lieu de « arbeider »).

Ce paragraphe énonce trois cas pour lesquels la procédure à respecter et la durée du travail temporaire doivent être réglées par une convention collective conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi. Ces cas sont les suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin;

- surcroît extraordinaire de travail;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur.

Le terme « utilisateur » ne figure (logiquement) que dans le chapitre II — Réglementation du travail intérimaire, et dans le chapitre III — Réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Dans ces deux chapitres, le terme « utilisateur » vise la personne qui voit mis à sa disposition, en vue de l'exécution d'un travail temporaire, un travailleur se trouvant au service d'une entreprise de travail intérimaire ou d'une autre personne.

Il y a lieu d'en conclure que, dans le cadre du projet, le travail temporaire est possible en cas de grève ou de lock-out sans le règlement par C.C.T. prévu au § 5, à condition qu'il soit effectué en vertu d'un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire visé à l'article 2.

Si cette conclusion répond aux intentions du Gouvernement, il y aurait lieu, par souci de clarté, de préciser le terme « utilisateur », par exemple en y ajoutant les mots « visé par des dispositions des chapitres II et III de la présente loi ».

Enfin, il convient de signaler que l'article 11ter susvisé de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par l'article 58 de la loi du 22 janvier 1985, exclut la conclusion d'un contrat de remplacement régi par cette disposition lorsqu'il s'agirait de remplacer un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue notamment pour cause de grève ou de lock-out.

Art. 3.

Cet article est rédigé comme suit :

« Les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi ».

Tel qu'il est rédigé (et repris de la loi temporaire et du projet précédent), cet article pourrait faire croire que le procédé des contrats successifs conclus pour une durée déterminée est interdit par la loi (en l'occurrence, par l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Il n'en est pas ainsi : ce dernier article dispose que les contrats successifs conclus pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, sont censés constituer un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Le texte suivant est proposé :

« Lorsque, dans le respect des dispositions du présent chapitre, les parties concluent des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée ».

Art. 4.

Le deuxième alinéa dispose que « sans préjudice des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif du contrat doit être repris dans le contrat visé au premier alinéa ».

L'exposé des motifs ne précise pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « motif ». Il a été communiqué au Conseil d'Etat que ce terme vise un des cas de travail temporaire autorisés en vertu de la loi en projet, de même qu'à l'article 11ter, deuxième alinéa, de la loi relative aux contrats de travail, le même terme vise le remplacement d'un travailleur conformément au premier alinéa de cet article.

Il paraît indiquer de préciser ce terme, soit en complétant le texte par une référence aux cas de travail temporaire visés par l'article 1^{er} du projet, soit en donnant de plus amples explications à ce sujet dans l'exposé des motifs.

Par ailleurs, on n'aperçoit pas clairement à quelles dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail le deuxième alinéa pourrait porter atteinte.

Het derde lid bepaalt dat, bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en het tweede lid, voor de overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten gelden. « In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst ».

Men zal vaststellen dat deze laatste bepaling aanleiding kan geven tot bewijsmoeilijkheden, met name wanneer geen geschrift voorhanden is, in welk geval het de werknemer niet altijd zal mogelijk zijn aan te tonen dat hij in het stelsel van de wetgeving op de tijdelijke arbeid is in dienst genomen.

Er kan dus worden getwijfeld aan de doeltreffendheid van de in het derde lid vervatte sanctie.

Art. 5.

Dit artikel luidt als volgt :

« 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 ».

Het spreekt vanzelf dat de woorden « bij het verstrijken van die tijdsduur » zo moeten worden verstaan dat, in voorkomend geval, de overeenkomst de laatste dag van die proeftijd moet worden beëindigd; daarna immers gaat de definitieve overeenkomst in.

Art. 7.

Vergeleken met de tekst van het vorige ontwerp is in de definitie van het uitzendbureau onder 1° een element toegevoegd, te weten « het uitvoeren (lees : voeren of maken) van de nodige publiciteit ».

Aan de Raad van State is meegedeeld dat deze zinsnede is opgenomen om de erkenning van de bewuste bureaus verplicht te maken vanaf de dag dat zij reclame maken voor hun uitzendactiviteiten, dus vooraleer zij die activiteiten zelf beginnen.

Door deze toevoeging zou de nationale wetgever het terrein van de Gewesten betreden die, zoals hierboven uiteengezet, uitsluitend bevoegd zijn op het stuk van de erkenning van uitzendbureaus, zowel wat de normering als wat de toepassing van de normen betreft.

Aangezien daarnaast de geïncrimineerde zinsnede niets substantieels aan de definitie toevoegt (het voeren van aangepaste reclame maakt integrerend deel uit van de activiteiten van een onderneming), is het dus beter ze weg te laten.

Mocht het evenwel de bedoeling zijn bepaalde reclamepraktijken te verbieden, dan kan dit gebeuren door een aangepast artikel op te nemen in afdeling 2 — Strafbepalingen, van hoofdstuk V van het ontwerp.

Art. 8.

Gelet op de bedoeling alsmede op de inhoud van het derde, vierde en vijfde lid, kan het tweede lid als volgt luiden :

« De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ».

In het derde lid schrijve men :

« ... de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau ».

In het licht van de aanpassing van het tweede lid, moeten in het vierde lid de woorden « In afwijking van artikel 4 » worden geschrapt.

Art. 9.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan, krachtens artikel 8, tweede lid, worden aangegaan ofwel voor een bepaalde tijd, ofwel voor een duidelijk omschreven werk, ofwel ter vervanging van een vaste werknemer.

Het zal dus niet altijd mogelijk zijn de duur van de overeenkomst te vermelden, zoals voorgeschreven door dit artikel 9.

Ook zal de overeenkomst niet altijd worden gesloten met het oog op een vervanging; men schrijve derhalve : « ... alsmede, in voorkomend geval, de reden van de vervanging... ».

Art. 11.

Men schrijve : « Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ».

Art. 15.

Het eerste lid voorziet in twee mogelijkheden voor het beëindigen van de overeenkomst : enerzijds door het uitzendbureau, anderzijds door de uitzendkracht.

Het ware wenselijk die tekst dienovereenkomstig op te delen in twee leden.

Bij dit artikel stipt de memorie van toelichting aan dat het « voorziet in een gelijkaardige bepaling (als art. 14) wanneer het gaat om een overeenkomst tot vervanging voor een onbepaalde tijd ».

Le troisième alinéa dispose qu'à défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le contrat est exclusivement régi par les règles de contrat de travail conclus pour une durée indéterminée. « Toutefois, dans ce cas, le travailleur ne sera pas toujours en mesure d'établir qu'il a été engagé sous le régime de la législation sur le travail temporaire ».

On remarquera que cette dernière disposition peut donner lieu à des difficultés sur le plan de la preuve, notamment lorsqu'il n'y a pas d'écrit. Dans ce cas, le travailleur ne sera pas toujours en mesure d'établir qu'il a été engagé sous le régime de la législation sur le travail temporaire.

On peut dès lors douter de l'efficacité de la sanction prévue par le troisième alinéa.

Art. 5.

Cet article est rédigé comme suit :

« 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 ».

Les mots « à l'expiration de cette période » doivent évidemment être compris en ce sens que, le cas échéant, il doit être mis fin au contrat le dernier jour de cette période d'essai; après cette date, en effet, le contrat définitif prend cours.

Art. 7.

Par rapport au texte du projet précédent, la définition de l'entreprise de travail intérimaire donnée au 1°, contient un élément supplémentaire, à savoir l'activité consistant à « faire de la publicité ».

Il a été communiqué au Conseil d'Etat que ce membre de phrase a été inséré dans la définition pour faire en sorte que l'agrément des entreprises visées soit obligatoire dès le jour où elles se mettent à faire de la publicité pour leurs activités de travail intérimaire, c'est-à-dire avant même qu'elles n'entament leurs activités proprement dites.

Par cette adjonction, le législateur national empiéterait sur le domaine des Régions, dont il a été montré ci-avant qu'elles sont seules compétentes en matière d'agrément des entreprises de travail intérimaire, tant pour établir des normes que pour les appliquer.

Comme par ailleurs, le membre de phrase incriminé n'ajoute rien de substantiel à la définition (une publicité adéquate fait partie intégrante des activités d'une entreprise), il est préférable de l'omettre.

Si l'intention du Gouvernement était toutefois d'interdire certaines pratiques publicitaires, il pourrait le faire en insérant dans la section 2 — Dispositions pénales, du chapitre V du projet un article approprié.

Art. 8.

Etant donné le but et le contenu des troisième, quatrième et cinquième alinéas, l'on peut rédiger le deuxième alinéa comme suit :

« Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire ».

Au troisième alinéa, il conviendrait d'écrire :

« ... au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire ».

L'adaptation du deuxième alinéa proposée ci-dessus, doit entraîner la suppression, au quatrième alinéa, des mots « Par dérogation à l'article 4 ».

Art. 9.

En vertu de l'article 8, deuxième alinéa, le contrat de travail intérimaire peut être conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent.

Il ne sera donc pas toujours possible de mentionner la durée du contrat, comme le prescrit l'article 9.

En outre le contrat ne sera pas toujours conclu en vue d'un remplacement; on écrira donc : « ... ainsi que, le cas échéant, le motif du remplacement... ».

Art. 11.

Dans le texte néerlandais de cet article, il convient d'écrire : « Fonds pour bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ».

Art. 15.

Le premier alinéa de cet article prévoit deux possibilités de résiliation du contrat : la résiliation par l'entreprise de travail intérimaire, et la résiliation par l'intérimaire.

Il serait souhaitable de scinder le premier alinéa en deux alinéas, en fonction de cette double possibilité.

L'exposé des motifs relève que cet article « prévoit une disposition (semblable à celle de l'art. 14)... lorsqu'il s'agit d'un contrat de remplacement pour une durée indéterminée ».

Deze toelichting is niet helemaal correct, aangezien aan het recht van de uitzendkracht om aan de overeenkomst een einde te maken, de voorwaarde wordt gekoppeld dat « hij een (nieuwe) arbeidsovereenkomst heeft aangegaan of in dienst treedt in een administratie ». In de mogelijkheid van beëindiging door de uitzendkracht om een andere dan voormelde redenen (de dringende reden buiten beschouwing gelaten) is, in tegenstelling tot het bepaalde in artikel 14, niet voorzien.

Voormelde voorwaarde (« indien hij een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan of in dienst treedt in een administratie ») is daarenboven nogal ongelukkig geformuleerd.

Er wordt voorgelegd ze te vervangen als volgt : « ... indien hij een dienstbetrekking heeft aangegaan ».

Deze uitdrukking omvat, volgens het Sociaalrechtelijk Woordenboek, zowel de contractuele als de reglementaire arbeidsverhouding.

Art. 17.

Aangezien het instellen van de verplichte erkenning van het uitzendbureau tot de bevoegdheid van het Gewest behoort, schrijven men in § 1, 1° :

« 1° zo de erkenning wettelijk voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau; ».

In § 2, tweede lid, schrappen men « definitieve », aangezien er, blijkens het ontwerp, slechts één overeenkomst tussen de gebruiker en het uitzendbureau wordt gesloten.

Opgemerkt moet worden dat, met betrekking tot het bepaalde in het tweede lid, waarbij de uitzendkracht in voorkomend geval mededeling moet krijgen van de verschillpunten tussen de gegevens bedoeld in § 1 en die van de overeenkomst bedoeld in § 2, tweede lid, het ontwerp niet voorziet in een controlemogelijkheid ten behoeve van de uitzendkracht.

Art. 18.

Men wijzigt de formulering van dit artikel als volgt :

« Bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij is overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling... ».

Art. 20.

Dit artikel bepaalt dat :

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

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

« 2° de gebruiker een uitzendkracht tewerk stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 en 23. »

De vraag rijst of deze sanctie, welke in hoofde van de gebruiker wordt ingesteld, in sommige gevallen niet tevens in het nadeel van de uitzendkracht zal uitvallen vermits velen onder hen uitzendarbeid (dus tijdelijke arbeid met daarenboven de mogelijkheid van onderbreking tussen verschillende opdrachten) verkiezen boven een vaste dienstbetrekking.

In dit verband moge worden verwezen naar artikel 31, § 3, van het ontwerp dat een zelfde sanctie insluit met betrekking tot het laten uitvoeren van arbeid door werknemers die in strijd met de wet ter beschikking van een gebruiker zijn gesteld : ook die werknemers worden beschouwd als verbonden met de gebruiker door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Evenwel kunnen zij die overeenkomst zonder opzegging of vergoeding beëindigen.

Voormelde sanctie is evenmin adequaat wanneer, in de hypothese onder 1°, de gebruiker en de uitzendkracht een overeenkomst voor een bepaalde tijd hebben gesloten.

Art. 25.

Het zesde lid van dit artikel bepaalt dat « de Koning kan afwijken » van het bepaalde in lid 5, krachtens hetwelk de uitzendkrachten tevens in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau met het oog op de toepassing van bepaalde wetten die steunen op het aantal werknemers.

Aan de Raad van State is meegedeeld dat het om individuele afwijkingen gaat. Het ware aangewezen dit in de tekst te preciseren.

Art. 26.

Het tweede lid van dit artikel machtigt de Koning, op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid, een instelling aan te wijzen die belast zou worden met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld.

Naar het zeggen van de gemachtigde ambtenaar wordt hiervoor gedacht aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Ce commentaire n'est pas tout à fait correct. Le droit de l'intérimaire de mettre fin au contrat est, en effet, subordonné à la condition qu'il soit « engagé dans les liens d'un (nouveau) contrat de travail ou... (qu') il entre en service dans une administration ». L'article 15, à la différence de l'article 14, ne prévoit pas la possibilité, pour l'intérimaire, de mettre fin au contrat pour un motif autre que le motif précité (mis à part les motifs graves).

La formulation de la condition susvisée (« s'il est engagé dans les liens d'un contrat de travail ou s'il entre en service dans une administration ») n'est d'ailleurs pas très heureuse.

Il est proposé de la remplacer comme suit : « ... s'il est engagé dans une relation de travail ».

Ce terme a l'avantage de couvrir tant les relations de travail contractuelles que réglementaires.

Art. 17.

Comme l'instauration de l'agrément obligatoire des entreprises de travail intérimaire relève de la compétence de la Région, il conviendrait d'écrire au § 1°, 1° :

« 1° si l'agrément est légalement prescrit, le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire; ».

Au § 2, deuxième alinéa, il convient de supprimer le mot « définitif », puisque le projet ne prévoit la conclusion que d'un seul contrat entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire.

En ce qui concerne la disposition du deuxième alinéa, selon laquelle l'intérimaire doit recevoir communication des divergences entre les éléments visés au § 1° et les mentions du contrat visé au § 2, deuxième alinéa, il y a lieu d'observer que le projet n'offre à l'intérimaire aucune possibilité de contrôle.

Art. 18.

Il conviendrait de rédiger cet article comme suit :

« Sont réputées nulles et non avenues, les clauses par lesquelles l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur conviennent que ce dernier devra payer... chez lui ».

Art. 20.

Cet article dispose que :

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

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

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

On peut se demander si dans certains cas cette sanction, appelée à frapper l'utilisateur, ne jouera pas également au détriment de l'intérimaire. Nombreux, en effet, sont les intérimaires qui préfèrent le travail intérimaire (c'est-à-dire un travail temporaire avec en plus la possibilité d'une interruption entre plusieurs missions) à un engagement permanent.

A ce propos, il y a lieu d'observer que l'article 31, § 3, du projet prévoit une sanction identique pour le cas où un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs qui ont été mis à sa disposition en violation de la loi : ces travailleurs aussi sont considérés comme liés à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée. Ils peuvent toutefois mettre fin à ce contrat sans préavis ni indemnité.

La sanction visée n'est pas adéquate non plus lorsque, dans l'hypothèse prévue au 1°, l'utilisateur et l'intérimaire ont conclu un contrat pour une durée déterminée.

Art. 25.

Le sixième alinéa de cet article dispose que « le Roi peut déroger » au cinquième alinéa, aux termes duquel les intérimaires entrent également en ligne de compte pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire en vue de l'application de certaines lois qui se fondent sur le nombre de travailleurs.

Il a été communiqué au Conseil d'Etat qu'il s'agit de dérogations individuelles. Il conviendrait de le préciser dans le texte.

Art. 26.

Le deuxième alinéa de cet article autorise le Roi à désigner, sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire, une institution qui serait chargée du paiement annuel du pécule de vacances.

Selon les renseignements fournis par le fonctionnaire délégué, on songerait au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Daardoor zou een oplossing worden gegeven aan het probleem van het vakantiegeld der bedienden-uitzendkrachten, aan wie dit nu moet worden uitbetaald bij het verstrijken van elke overeenkomst voor uitzendarbeid, dit wil zeggen na elke uitzendopdracht. Door de betaling op te dragen aan een instelling, zou het vakantiegeld slechts éénmaal per jaar en globaal worden uitgekeerd.

Art. 27.

Krachtens het tweede lid van dit artikel moet, in het paritair comité voor de uitzendarbeid, de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties zijn samengesteld uit « leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers ».

Aan de Raad van State is meegedeeld dat met deze laatste uitdrukking worden bedoeld, de werkgeversorganisaties bepaald door artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 28.

Dit artikel voorziet in de oprichting, door het paritair comité voor de uitzendarbeid, van een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

De gemachtigde ambtenaar heeft meegedeeld dat deze bepaling een wettelijke grondslag moet bieden aan een feitelijke toestand.

Art. 29.

Krachtens dit artikel is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten, wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, niet alleen belast met het betalen aan de betrokkenen van de lonen, vergoedingen en voordelen, maar moet het ook instaan voor de sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale inhoudingen die niet door de werkgever werden gestort.

Aan de Raad van State is meegedeeld dat deze laatste bepaling ook het geval benoemt van de werkgever die weliswaar de wedde, vergoedingen en voordelen uitkeert maar nalaat de desbetreffende sociale en fiscale bijdragen en inhoudingen te storten.

Afgezien van het feit dat, overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, het vaststellen van de taken van een Fonds voor bestaanszekerheid in de regel gebeurt bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, moet worden opgemerkt dat de taken die door artikel 29 van het ontwerp aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten worden toegewezen, indruisen tegen de zin en de beaanszeden van dergelijke Fondsen zoals die geregeld worden bij voormelde wet van 7 januari 1958.

In ondergeschikte orde wordt erop gewezen dat in de wet alleszins een bepaling vereist is waarbij het Fonds, voor de krachtens artikel 29 gedane tussenkomsten, tegenover het uitzendbureau in de rechten en vorderingen treedt, enerzijds van de uitzendkracht, anderzijds van de betrokken sociale zekerheidsinstellingen.

Tot slot dienen « de voorwaarden van tenuitvoerlegging en de grenzen van die waarborg », bedoeld door de laatste zin van het tweede lid, niet door het Fonds maar door de Koning te worden vastgesteld.

Van die (aan te passen) laatste zin moet logischerwijze een afzonderlijk lid worden gemaakt.

Art. 30.

Krachtens dit artikel moeten « de beslissingen die in het paritair comité worden genomen en de overeenkomsten die er worden gesloten, door de uitzendbureaus worden nageleefd van zodra die bureaus erkend zijn ... ».

Zoals hierboven is uiteengezet, is de erkenning van uitzendbureaus — niet alleen de toepassing maar ook de regelgeving — zaak van de Gewesten, die dus kunnen afzien van een dergelijke regeling.

In dat geval is voormelde bepaling ontoepasbaar.

Art. 31.

In § 2 schrappen men de overbodige woorden « van rechtswege ».

Art. 39.

Onder 7^o schrijft men :

« 7^o de gebruiker die aan het uitzendbureau onjuiste inlichtingen verstrekt betreffende het paritair comité waaronder hij ressorteert ... ».

Art. 40.

Men passe de tekst aan als volgt :

« ... wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er uitzendkrachten of werknemers zijn in wier hoofde de bedoelde bepalingen werden overtreden; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50 000 frank ».

On résoudrait ainsi le problème du pécule de vacances des employés intérimaires, auxquels ce pécule doit actuellement être payé à l'expiration de chaque contrat de travail intérimaire, soit après chaque mission. Confié à une institution, le paiement du pécule de vacances ne se ferait qu'une seule fois par an et globalement.

Art. 27.

Aux termes du deuxième alinéa de cet article, la représentation des organisations d'employeurs au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire doit être composée « de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs ».

Il a été communiqué au Conseil d'Etat que cette dernière expression s'entend des organisations représentatives des employeurs visées par l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 28.

Cet article prévoit la création, par la commission paritaire pour le travail intérimaire, d'un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Le fonctionnaire délégué a déclaré que cette disposition doit procurer un fondement légal à une situation de fait.

Art. 29.

Cet article prévoit qu'au cas où l'entreprise de travail intérimaire ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires à l'égard des travailleurs intérimaires, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, outre qu'il est chargé de payer aux intéressés les rémunérations, indemnités et avantages qui leur sont dus, doit prendre en charge les cotisations de sécurité sociale et les retenues fiscales non versées par l'employeur.

Il a été communiqué au Conseil d'Etat que cette dernière disposition vise également le cas de l'employeur qui a payé les rémunérations, indemnités et autres avantages mais a omis de verser les cotisations sociales et les retenues fiscales y afférentes.

Abstraction faite de ce que, conformément à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la détermination des tâches d'un tel Fonds se fait en règle générale par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, il y a lieu d'observer que les tâches que l'article 29 du projet confie au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, sont contraires à ce qui confère aux Fonds de cette nature, tels qu'ils sont réglés par la loi précitée du 7 janvier 1958, leur sens et leur raison d'être.

A titre subsidiaire, il est signalé que la loi doit en tout cas contenir une disposition prévoyant que, pour les interventions faites en vertu de l'article 29, le Fonds est subrogé vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire aux droits et actions, d'une part, de l'intérimaire et, d'autre part, des organismes de sécurité sociale intéressés.

Enfin, c'est par le Roi et non par le Fonds que doivent être fixées « les conditions de mise en œuvre et les limites de cette garantie », visées à la dernière phrase du deuxième alinéa.

Cette dernière phrase (qu'il conviendra d'adapter) devrait logiquement faire l'objet d'un alinéa distinct.

Art. 30.

Cet article dispose que « les décisions prises en commission paritaire pour le travail intérimaire et les conventions qui y sont conclues doivent être appliquées par les entreprises de travail intérimaire dès qu'elles sont agréées, ... ».

Ainsi qu'il a été exposé ci-avant, l'agrément des entreprises de travail intérimaire relève de la compétence des Régions, non seulement au niveau de l'application mais également au niveau de l'établissement des normes. Les Régions peuvent donc renoncer à établir un tel régime.

Dans ce cas, il sera impossible d'appliquer la disposition précitée.

Art. 31.

Au § 2 de cet article, il convient de supprimer les mots « de plein droit », qui sont inutiles.

Art. 39.

Dans le texte du 7^o, on écrira :

« 7^o ...ou en ce qui concerne les salaires des travailleurs permanents ».

Art. 40.

Il conviendrait d'adapter le texte comme suit :

« ..., l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'intérimaires ou de travailleurs à l'égard desquels les dispositions précitées ont été violées; le montant de l'amende ne peut toutefois excéder 50 000 francs ».

Art. 43.

Men schrijve: « ... zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven ».

Art. 47.

Krachtens dit artikel blijven, bij ontstentenis van de uitvoeringsbesluiten nodig voor sommige artikelen van de wet, de overeenkomstige bepalingen van de C.A.O. nr. 36 van 27 november 1981 van kracht. Deze C.A.O. was, blijkens artikel 21, gesloten voor een periode van zes maanden en is daarna stilzwijgend verlengd met telkens een periode van drie maanden.

Door de bepalingen van artikel 47 wordt dus afgeweken van artikel 15 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, krachtens hetwelk een C.A.O. gesloten voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, door elke partij kan worden opgezegd.

Voorts moet worden vastgesteld dat de door het derde lid bedoelde bepalingen van de C.A.O. nr. 36 over het algemeen veel ruimer zijn dan die van het ontwerp, bijvoorbeeld met betrekking tot de vervanging van een werknemer.

De Regering zal moeten nagaan of een dergelijk (zij het voorlopig) alternatief wel degelijk beantwoordt aan haar bedoelingen.

Ten slotte zal men vaststellen dat de opdracht welke in het in het tweede lid bedoelde artikel 23 aan de Koning wordt gegeven, facultatief is, in tegenstelling tot de opdrachten die Hem worden verleend in de artikelen welke in de andere leden van artikel 47 zijn vermeld.

Men vervange in dat tweede lid derhalve de woorden « Bij ontstentenis van ... » door de woorden « In afwachting van ... ».

De kamer was samengesteld uit
de HH.:

H. COREMANS, *kamervoorzitter*;
J. VERMEIRE,
S. VANDERHAEGEN, *staatsraden*;
S. FREDERICQ,
G. SCHRANS, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr.:

L. BOMANS, *toegevoegd griffier*.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer H. COREMANS.

Het verslag werd uitgebracht door de heer M. VAN DAMME, adjunct-auditeur.

De Griffier,
(get.) L. BOMANS.

De Voorzitter,
(get.) H. COREMANS.

Art. 43.

Dans le texte néerlandais de cet article, il y a lieu d'écrire: « ... zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven ».

Art. 47.

Cet article dispose qu'à défaut des arrêtés d'exécution que nécessitent certains articles de la loi, les dispositions correspondantes de la C.C.T. n° 36 du 27 novembre 1981 restent d'application. Aux termes de son article 21, cette C.C.T. a été conclue pour une période de six mois; elle a ensuite été reconduite tacitement par périodes successives de trois mois.

Les dispositions de l'article 47 dérogent donc à l'article 15 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, aux termes duquel une C.C.T. à durée indéterminée ou une C.C.T. à durée déterminée comportant une clause de reconduction peut être dénoncée par chacune des parties.

On remarquera en outre, que les dispositions de la C.C.T. n° 36 visées par le troisième alinéa ont en général une portée beaucoup plus large que celles du projet, notamment en ce qui concerne le remplacement d'un travailleur.

Il appartiendra au Gouvernement d'examiner si une telle alternative (fût-elle provisoire) correspond bien à ses intentions.

Enfin, on constatera que la mission qui est confiée au Roi par l'article 23, visé au deuxième alinéa, n'est que facultative, à la différence de celles que Lui confient les articles visés aux autres alinéas de l'article 47.

Dans ce deuxième alinéa, il convient dès lors de remplacer les mots « A défaut d'un arrêté royal pris sur base de ... » par les mots « En attendant qu'un arrêté royal soit pris sur la base de ... ».

La chambre était composée de
MM.:

H. COREMANS, *président de chambre*;
J. VERMEIRE,
S. VANDERHAEGEN, *conseillers d'Etat*;
S. FREDERICQ,
G. SCHRANS, *assesseurs de la section de législation*;

Mme:

L. BOMANS, *greffier assumé*.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. H. COREMANS.

Le rapport a été présenté par M. M. VAN DAMME, auditeur adjoint.

Le Griffier,
(s.) L. BOMANS.

Le Président,
(s.) H. COREMANS.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Onze Minister van Sociale Zaken,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Onze Minister van Sociale Zaken zijn gelast in Onze naam bij de Wetgevende Kamers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst volgt:

HOOFDSTUK I

**Reglementering van de tijdelijke arbeid
en van de arbeidsovereenkomst
voor uitvoering van tijdelijke arbeid**

AFDELING I

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 tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

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

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

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

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

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

§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden die de Koning bepaalt op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht of indien het bestaan van het paritair comité niet werkt of indien de vraag tot de bevoegdheid behoort van verschillende paritaire comités.

De uitvoering van dit werk mag drie maanden niet overschrijden.

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien dat paritair comité niet werkt, de bij het tweede lid bedoelde termijn verlengen.

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

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de Notre Ministre des Affaires sociales,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et Notre Ministre des Affaires sociales sont chargés de présenter en Notre nom aux Chambres législatives le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE I^{er}

**Réglementation du travail temporaire
et du contrat de travail
pour l'exécution de travail temporaire**

SECTION I

LE 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 a pris fin.

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

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

§ 4. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés par le Roi sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du Travail lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, lorsque la commission paritaire ne fonctionne pas ou lorsque la question est de la compétence de plusieurs commissions paritaires.

L'exécution de ce travail ne peut excéder trois mois.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si cette commission paritaire ne fonctionne pas, prolonger le délai visé au deuxième alinéa.

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

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

AFDELING 2

DE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR UITVOERING VAN TIJDELIJKE ARBEID

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.

Wanneer de partijen met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Art. 4.

Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

De reden, alsmede in voorkomend geval de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst worden opgenomen.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en 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 na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 5.

Behoudens strijdige bepaling worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot 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 zijn niet van toepassing 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 ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK II

Reglementering van de uitzendarbeid

AFDELING I

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

Art. 7.

Voor toepassing van deze wet, wordt verstaan onder:

1° uitzendbureau: de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen, om hen ter beschik-

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

SECTION 2

LE CONTRAT DE TRAVAIL
POUR L'EXECUTION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

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.

Lorsque, dans le respect des dispositions du présent chapitre, les parties concluent des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée.

Art. 4.

Ce contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement doivent être repris dans le contrat visé au premier alinéa.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, 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'entrée en service.

Art. 5.

Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à 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 sont pas applicables 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 institués par d'autres lois en matière de contrats de travail.

CHAPITRE II

Réglementation du travail intérimaire

SECTION I

CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 7.

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

1° entreprise de travail intérimaire: l'entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition

king van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk I van 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 hoofdstuk I van 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, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, moet voor ieder werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerst maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De 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 de vorige twee leden gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de in het vierde lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 9.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval de duur van de overeenkomst en 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.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

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 het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} 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 utilisé par ou en vertu du chapitre I^{er} 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, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

Le 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 deux alinéas précédents, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de 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 au quatrième alinéa.

Art. 9.

Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et 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.

Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi.

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 du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Art. 12.

Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een 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 periodes van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door periodes 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 voor 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.

Is de overeenkomst aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan is het uitzendbureau die de overeenkomst voor het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de uitzendkracht een vergoeding te betalen, gelijk aan het bruto-loon voor drie maanden.

De uitzendkracht kan evenwel, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, een einde maken aan de overeenkomst indien hij een dienstbetrekking heeft aangegaan.

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. 12.

Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds 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 assujéti.

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 au 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 au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution 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.

Si le contrat a été conclu pour remplacer un travailleur permanent pendant une durée non déterminée, l'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat unilatéralement, avant la fin du remplacement et sans motif grave, est tenue de payer à l'intérimaire une indemnité égale à la rémunération brute de trois mois.

L'intérimaire peut mettre fin à ce contrat moyennant un préavis de sept jours, s'il a été engagé dans le cadre d'une relation de travail.

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution 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.

De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

AFDELING 2

OVEREENKOMST GESLOTEN TUSSEN
HET UITZENDBUREAU EN DE GEBRUIKER

Art. 17.

§ 1. De overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker wordt schriftelijk vastgesteld binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt en bevat ten minste de volgende vermeldingen :

- 1° zo de erkenning voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau;
- 2° het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
- 3° de benaming van het paritair comité of eventueel van het paritair subcomité waaronder de gebruiker ressorteert;
- 4° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;
- 5° de plaats en de duur van de tewerkstelling;
- 6° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;
- 7° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;
- 8° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;
- 9° de wijze van betaling van het loon.

§ 2. De uitzendkracht moet ten laatste binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam een geschreven mededeling ontvangen met de in § 1 bedoelde vermeldingen.

Indien de overeenkomst, gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, wijzigingen bevat ten aanzien van die vermeldingen, dan moet de uitzendkracht uiterlijk binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een afschrift ontvangen van dat deel van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin de in paragraaf 1 bedoelde vermeldingen zijn opgenomen.

In het onder het tweede lid bedoelde geval, geniet de uitzendkracht de gunstigste bepalingen.

Art. 18.

Bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij is overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker zou aangeworven worden, worden als niet bestaande beschouwd.

AFDELING 3

VERPLICHTINGEN VAN DE GEBRUIKER

Art. 19.

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de 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 nacht arbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de

Art. 16.

Les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes.

SECTION 2

CONTRAT CONCLU ENTRE L'ENTREPRISE
DE TRAVAIL INTERIMAIRE ET L'UTILISATEUR

Art. 17.

§ 1^{er}. Le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur est constaté par écrit dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire et comporte au moins les mentions suivantes :

- 1° si l'agrément est prescrit, 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° la dénomination de la commission paritaire ou éventuellement de la sous-commission paritaire dont relève l'utilisateur;
- 4° le motif de l'occupation de l'intérimaire;
- 5° le lieu et la durée de l'occupation;
- 6° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 7° la qualification professionnelle de l'intérimaire;
- 8° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 9° les modalités de paiement de la rémunération.

§ 2. L'intérimaire doit recevoir, au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail, communication écrite des mentions visées au § 1^{er}.

Si le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur contient des modifications par rapport à ces mentions, une copie de la partie du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, comprenant les mentions visées au paragraphe 1^{er}, doit être remise à l'intérimaire, au plus tard sept jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail.

Dans le cas visé au deuxième alinéa, l'intérimaire bénéficie des dispositions les plus favorables.

Art. 18.

Sont réputées inexistantes les clauses par lesquelles l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur conviennent que ce dernier devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire, au cas où l'intérimaire serait engagé chez lui.

SECTION 3

OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR

Art. 19.

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 applicables au lieu de travail.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de 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

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 en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen :

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.

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

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

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

AFDELING 4

REGLEMENTERING VAN DE TEWERKSTELLING VAN UITZENDKRACHTEN

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 of toegelaten tijdelijke arbeid.

Art. 22.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht, indien het paritair comité niet werkt of indien het gaat om verschillende bedrijfstakken, bepalen dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten vergeleken met de prestaties van het vast personeel van die gebruiker, niet hoger mogen liggen dan een bepaald aantal, uitgedrukt in absolute cijfers, in een percentage of een combinatie van die twee formules.

Art. 23.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht of indien het bestaande paritair comité niet werkt of indien het gaat om verschillende bedrijfstakken, de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in de beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt.

Art. 24.

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, het maximum bepalen van het tarief 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.

règlements du travail, à la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail :

1° modifier ou compléter l'énumération figurant au deuxième alinéa;

2° déterminer quelles sont les obligations desdites législations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 20.

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

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

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

SECTION 4

REGLEMENT DE L'EMPLOI D'INTERIMAIRES

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 ou autorisé à l'article 1^{er}.

Art. 22.

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du Travail, lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, lorsque la commission paritaire ne fonctionne pas ou lorsqu'il s'agit de branches d'activité différentes, arrêter que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne peuvent dépasser, par rapport à celles du personnel permanent de cet utilisateur, un nombre déterminé, exprimé en chiffres absolus ou en pourcentage, ou par combinaison des deux formules.

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'activité différentes, l'occupation d'intérimaires dans les catégories professionnelles de travailleurs et les branches d'activité qu'il détermine.

Art. 24.

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.

AFDELING 5

BIJZONDERE MODALITEITEN VAN DE ARBEIDSWETGEVING

Art. 25.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten 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 ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het 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 in dienst heeft genomen.

De Koning kan evenwel van het vijfde lid afwijken op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Art. 26.

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 en de feestdagen die de uitzendbureaus moeten naleven.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid, een instelling aanwijzen die belast is met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld.

AFDELING 6

PARITAIR COMITE VOOR DE UITZENDARBEID

Art. 27.

Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt een paritair comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Evenwel is de 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. 28.

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.

SECTION 5

MODALITES PARTICULIERES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Art. 25.

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 compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

Le premier alinéa 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 les législations relatives aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur.

En ce qui concerne la législation sur les fermetures d'entreprise, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

Le premier alinéa 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.

Le Roi peut toutefois déroger au cinquième alinéa sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Art. 26.

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 et de jours fériés dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

Le Roi peut désigner, sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire, une institution qui sera chargée du paiement annuel du pécule de vacances.

SECTION 6

COMMISSION PARITAIRE POUR LE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 27.

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.

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. 28.

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. 29.

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 uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen :

1° de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;

2° de vergoedingen en voordelen, verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het Fonds treedt van rechtswege in de rechten en vorderingen van de uitzendkracht tegenover het uitzendbureau-schuldenaar voor de inning bij deze laatste van de lonen, vergoedingen en voordelen bedoeld in het eerste lid.

Art. 30.

De beslissingen die in het paritair comité voor de uitzendarbeid worden genomen en de overeenkomsten die er worden gesloten moeten door de uitzendbureaus worden nageleefd zelfs vooraleer ze personeel aanwerven.

HOOFDSTUK III

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

Art. 31.

§ 1. Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen 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 toekomt.

§ 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 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 arbeidsovereenkomst 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 zijn gesteld.

§ 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 bedoelde overeenkomst voortvloeien.

Art. 32.

§ 1. In afwijking van artikel 31 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 :

Art. 29.

Sans préjudice de la compétence du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires est chargé de payer aux intérimaires, lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires à leur égard :

1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail;

2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou des conventions collectives de travail.

Le Fonds est subrogé de plein droit aux droits et actions de l'intérimaire vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire débitrice pour le recouvrement auprès de cette dernière des rémunérations, indemnités et avantages visés au premier alinéa.

Art. 30.

Les décisions prises en commission paritaire pour le travail intérimaire et les conventions qui y sont conclues doivent être appliquées par les entreprises de travail intérimaire avant même qu'elles aient engagé du personnel.

CHAPITRE III

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

Art. 31.

§ 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, 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 visé au § 3.

Art. 32.

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 31, 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 au premier alinéa 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) in het kader van de samenwerking tussen de 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 die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclasering van de minder-validen.

§ 2. De voorwaarden en de duur van de 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 voor 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 ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij 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 ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

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 reclasering van de minder-validen.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepalingen

Art. 33.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbepalingen 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 de strafbepalingen

AFDELING I

TOEZICHT

Art. 34.

§ 1. De Koning kan na advies van de Nationale Arbeidsraad voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrek-

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 avise 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.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées 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 de travailleurs 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}, quatrième alinéa, 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. 33.

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 I

SURVEILLANCE

Art. 34.

§ 1^{er}. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de

king hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

§ 2. Op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, kan de Koning de gegevens vaststellen die de uitzendbureaus moeten meedelen aan de Nationale Arbeidsraad. Hij bepaalt de modaliteiten en de periodiciteit van deze inlichtingen volgens dezelfde procedure.

Art. 35.

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 36.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 12 van 24 oktober 1978 mogen de in artikel 35 bedoelde ambtenaren elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook 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 samen, de werkgever, de gebruiker, de persoon die een uitzendbureau exploiteert, hun aangestelden of lasthebbers, alsook 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 die nuttig zijn te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen 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.

Art. 37.

Behalve hun recht een proces-verbaal op te stellen, hebben de in artikel 35 bedoelde ambtenaren het recht om waarschuwingen te geven, of een termijn te bepalen waarbinnen de overtreder zich in regel kan stellen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen veertien dagen na vaststelling van de overtreding.

Art. 38.

De in artikel 35 bedoelde ambtenaren kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

AFDELING 2

STRAFBEPALINGEN

Art. 39.

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 één van die straffen alleen :

renseignements relatifs à l'occupation des travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

§ 2. Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, déterminer les informations que les entreprises de travail intérimaire peuvent communiquer au Conseil national du Travail. Il fixe les modalités et la périodicité de cette information selon la même procédure.

Art. 35.

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. 36.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, modifiée par l'arrêté royal n° 12 du 24 octobre 1978, les fonctionnaires visés à l'article 35 peuvent 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'entreprise 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 les copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 37.

Indépendamment de leur droit de dresser procès-verbal, les fonctionnaires visés à l'article 35 ont le droit de donner des avertissements ou de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les quatorze jours de la constatation de l'infraction, à peine de nullité.

Art. 38.

Les fonctionnaires visés à l'article 35 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

SECTION 2

DISPOSITIONS PENALES

Art. 39.

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° de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

2° de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 21, 22 en 23, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

3° al wie werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

4° de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

5° al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der besluiten genomen ter uitvoering van artikel 34, § 1, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

6° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert;

7° de gebruiker die aan het uitzendbureau onjuiste inlichtingen verstrekt betreffende het paritair comité waaronder hij ressorteert of betreffende de lonen van de vaste werknemers.

Art. 40.

Voor de in artikel 39, 1°, 2°, 3° en 4°, bepaalde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er uitzendkrachten of werknemers zijn in wier hoofde de bedoelde bepalingen werden overtreden; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50.000 frank.

Art. 41.

Bij herhaling binnen het jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 42.

De gebruiker en de houder van een uitzendbureau zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe hun aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 43.

Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 44.

De publieke rechtsvordering wegens overtreding op de bepalingen van deze wet en van de besluiten die ter uitvoering hiervan zijn genomen die ter uitvoering hiervan zijn genomen verjaart door verloop van drie jaren na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

HOOFDSTUK VI

Slotbepalingen

Art. 45.

In artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 8 juni 1972, 10 april 1973, 4 januari en 22 juli 1974, 23 januari 1975, 22 juli 1976, 4 augustus 1978, 2 juli 1981 en 22 januari 1985

1° l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 21, 23, 24 et 34, § 2, ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

2° l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 21, 22 et 23, ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

3° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 31 et 32, ainsi que ses préposés ou mandataires;

4° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 31 et 32, ainsi que ses préposés ou mandataires;

5° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 34, § 1^{er}, ainsi que ses préposés ou mandataires;

6° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi;

7° l'utilisateur qui fournit à l'entreprise de travail intérimaire des renseignements inexacts en ce qui concerne la commission paritaire dont il relève ou en ce qui concerne les salaires des travailleurs permanents.

Art. 40.

En ce qui concerne les infractions à l'article 39, 1°, 2°, 3° et 4°, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'intérimaires ou de travailleurs à l'égard desquels les dispositions précitées ont été violées; le montant de l'amende ne peut toutefois excéder 50.000 francs.

Art. 41.

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 42.

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. 43.

Toutes les dispositions du Livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 44.

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE VI

Dispositions finales

Art. 45.

L'article 1^{er} de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 8 juin 1972, 10 avril 1973, 4 janvier et 22 juillet 1974, 23 janvier 1975, 22 juillet 1976, 4 août 1978, 2 juillet 1981 et 22 janvier 1985 et par l'arrêté

en bij het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, wordt een 33° ingevoegd, luidend als volgt :

« 33° a) de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, van de wet van betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

» b) de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 21, 22 en 23 van dezelfde wet of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

» c) al wie, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32 van dezelfde wet;

» d) de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32 van dezelfde wet. »

Art. 46.

In artikel 11 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 april 1973, 22 juli 1976, 4 en 5 augustus 1978 en 2 juli 1981 en bij koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, worden de termen « 30° en 32° » vervangen door de termen « 30°, 32° en 33° ».

Art. 47.

Bij ontstentenis van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 1, § 4, blijft artikel 2, § 5, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, van kracht.

In afwachting van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 23 blijft artikel 18 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht.

Bij ontstentenis van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld bij artikel 1, § 5 blijven de artikelen 2, § 2, 2° en 3°, § 3, § 4 en 17, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van kracht.

Art. 48.

De Koning kan, voor de openbare diensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, andere procedures vastleggen dan deze bedoeld bij de artikelen 1 en 32 van deze wet.

Gegeven te Brussel, 4 februari 1987.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

De Minister van Sociale Zaken,

J.-L. DEHAENE.

royal n° 5 du 23 octobre 1978 est complétée par un 33°, rédigé comme suit :

« 33° a) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 21, 23, 24 et 34, § 2, de la loi du sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur ou à leurs arrêtés d'exécution;

» b) l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 21, 22 et 23 de la même loi ou à leurs arrêtés d'exécution;

» c) toute personne qui, pour son propre compte, met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 31 et 32 de la même loi;

» d) l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 31 et 32 de la même loi. »

Art. 46.

Dans l'article 11 de la loi, modifié par les lois du 10 avril 1973, 22 juillet 1976, 4 et 5 août 1978 et 2 juillet 1981 et par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978, les termes « 30° et 32° » sont remplacés par les termes « 30°, 32° et 33° ».

Art. 47.

A défaut d'un arrêté royal pris sur base de l'article 1, § 4, l'article 2, § 5, de la convention collective de travail n° 36, conclue le 27 novembre 1981 au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1981, reste d'application.

En attendant qu'un arrêté royal soit pris sur base de l'article 23, l'article 18 de la même convention collective de travail reste d'application.

A défaut d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal visée à l'article 1, § 5, les articles 2, § 2, 2° et 3°, § 3, § 4 et 17 de la convention collective de travail n° 36 restent d'application.

Art. 48.

Le Roi peut, pour les services publics qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, fixer d'autres procédures que celles prévues aux articles 1^{er} et 32 de la présente loi.

Donné à Bruxelles, le 4 février 1987.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Le Ministre des Affaires sociales,

J.-L. DEHAENE.