

Chambre des Représentants

SESSION 1972-1973.

8 MARS 1973.

PROPOSITION DE LOI

sur le travail intérimaire.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le travail intérimaire s'est largement développé depuis une quinzaine d'années. Le Conseil national du Travail a d'ailleurs été unanime à constater dans l'avis n° 364 du 24 mai 1971 qu'il consacrait au travail intérimaire que: « cet te forme de travail paraît sociologiquement correspondre à un besoin de la vie collective contemporaine. Les entreprises y trouvent la solution de certains de leurs problèmes de main-d'œuvre, tandis que pour les travailleurs, le travail intérimaire répond, soit au désir d'une certaine variété dans le travail, et d'une amélioration dans la qualification, soit à une nécessité, soit à une commodité. »

Le Conseil constatait cependant, à juste titre, que le travail intérimaire s'est développé jusqu'à présent sans trouver sa voie juridique propre et soulignait dès lors la nécessité de donner au travail intérimaire un cadre juridique approprié.

La présente proposition de loi a précisément pour but de prévoir ce cadre juridique. Celui-ci doit répondre à une double préoccupation: d'une part, augmenter la sécurité juridique des travailleurs intérimaires en leur accordant un statut contractuel approprié, d'autre part, assurer des garanties juridiques aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs en prévoyant pour ce secteur une réglementation adéquate.

Dans cette même optique, la présente proposition de loi tend également à empêcher certaines pratiques blâmables qui sont en contradiction avec tout exercice loyal de la profession. Tout récemment l'opinion publique a, en effet, été effrayée par plusieurs faillites de « pourvoyeurs » de main-d'œuvre.

Sur le plan européen, il convient de signaler que nos voisins ont édicté une législation spécifique du travail inté-

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1972-1973.

8 MAART 1973.

WETSVOORSTEL

betreffende de interimarbeid.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De interimarbeid heeft zich sinds een vijftiental jaren sterk ontwikkeld. Zoals de Nationale Arbeidsraad het trouwens eenparig vaststelde in het advies n° 364 van 24 mei 1971, dat hij wijdde aan de interimarbeid blijkt "deze vorm van arbeid sociologisch te beantwoorden aan een noodzaak van de hedendaagse maatschappij. De ondernemingen vinden daarin de oplossing voor sommige problemen in verband met de arbeidskrachten, terwijl de interimarbeid voor de werknemers beantwoordt ofwel aan een verlangen naar een bepaalde afwisseling in het werk en naar verbetering in kwalificatie, ofwel aan een noodzaak ofwel aan het feit dat het hen best ligt ».

Terecht stelde de Raad echter vast dat de interimarbeid zich tot op heden ontwikkeld had zonder een eigen juridische weg te vinden. De Raad onderstreepte dan ook de noodzaak om aan de interimarbeid een geëigend juridisch kader te geven.

Dit wetsvoorstel heeft precies tot doel in een dergelijk juridisch kader te voorzien. Dit juridisch kader moet beantwoorden aan een dubbele bekommernis: enerzijds de rechtszekerheid bevorderen van de interimkrachten door hen een aangepast contractueel statuut te verlenen, anderzijds de interimbureaus en de gebruikers de nodige waarborgen te verlenen door een aangepaste reglementering voor deze sector uit te werken.

In aansluiting met deze betrachting, strekt dit wetsvoorstel er eveneens toe bepaalde laakbare praktijken die in strijd zijn met een loyale beroepsuitoefening onmogelijk te maken. De publieke opinie werd de laatste tijd inderdaad opgeschrikt door enkele spectaculaire faillissementen van de zogenaamde « koppelbazen ».

In een Europese optiek moet er tenslotte op gewezen worden dat onze buurlanden een specifieke wetgeving hebben

maire: il s'agit, en France, de la loi du 3 janvier 1972, en Allemagne, de la loi du 7 août 1972 et aux Pays-Bas, de la loi du 31 juillet 1965. L'internationalisation du travail intérimaire progressant rapidement, il est évident que la Belgique également se doit de trouver d'urgence par la voie légale une solution qui réponde aux tendances et aux caractéristiques du droit social belge.

La présente proposition de loi a été élaborée dans cette triple perspective. L'avis n° 364 du 24 mai 1971 du Conseil national du Travail a été pris comme point de départ. Dans cet avis, le Conseil a formulé des propositions détaillées, résultats d'une étude approfondie à laquelle ont collaboré aussi bien les représentants des travailleurs intérimaires que les entreprises de travail intérimaire et les utilisateurs. Toutes les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ont souscrit à l'unanimité à ces propositions. Cet avis a encore été confirmé ultérieurement par la convention collective de travail du 24 mars 1972, conclue entre l'U. P. E. D. J. (Union professionnelle des entreprises de travail intérimaire) et les syndicats d'employés.

Nous en trouvons encore une confirmation plus récente dans la note commune qui a été remise par la C. S. C. et par la F. G. T. B. à la Conférence nationale de l'Emploi du 27 novembre 1972 et dans laquelle l'élaboration d'un statut juridique spécifique était à nouveau réclamée. Cette note se réfère également à l'avis du Conseil national du Travail et soulignait que « tous les éléments sont réunis pour passer à des dispositions sur le plan législatif ». Pour tous ces motifs, il nous a semblé indiqué d'adopter comme document de base l'avis du Conseil national du Travail. Afin de compléter ce texte, il a toutefois été tenu compte des dispositions des conventions collectives de travail qui ont précisé certains points de l'avis de commun accord entre les organisations syndicales et l'U. P. E. D. J.

Les besoins économiques et sociaux.

Le travail intérimaire répond à un besoin spécifique, ainsi qu'il ressort:

a) de sa diffusion générale, tant géographique que sectorielle;

b) de l'étendue du phénomène: bien qu'en l'absence de statistiques comparables, son importance ne puisse être déterminée exactement, il suffit de parcourir les annonces dans la presse pour se rendre compte de l'activité de ce secteur;

c) du fait que nul ne peut nier que des périodes critiques peuvent survenir dans une entreprise. Pensons aux absences pour cause de maladie, de maternité, aux pointes d'activité occasionnées par des commandes spéciales ou très urgentes, auxquelles l'effectif normal du personnel ne peut faire face;

d) de l'existence d'un groupe de personnes qui ne désirent ou ne peuvent pas occuper un emploi permanent et pour lesquelles la possibilité d'un travail intérimaire pourrait représenter une solution socialement justifiée.

« C'est, en tout état de cause, au milieu et avec les travailleurs permanents que le temporaire exerce sa profession, restant un facteur de stabilité de l'emploi dans l'entreprise tant qu'il ne remplace l'absent que le temps nécessaire, constituant l'un des éléments positifs de l'économie de l'entreprise à condition qu'il puisse s'y insérer très rapidement et qu'il n'y demeure pour un temps limité qu'à l'occasion d'événements exceptionnels. » (préambule de la C. C. T. - 5 février 1971 - C. N. E. - S. E. T. C. A. - C. G. S. L. B. - Gregg Associates s. a.).

uirgevaardigd met betrekking tot de intermarbeid : aldus Frankrijk door de wet van 3 januari 1972, Duitsland door de wet van 7 augustus 1972 en Nederland door de wet van 31 juli 1965. In het licht van de snel voortschrijdende internationalisatie van de interimarbeid is het derhalve duidelijk dat België eveneens dringend tot een wettelijke oplossing moet komen die aangepast is aan de tendensen en kenmerken van het Belgische sociale recht.

Dit wetsvoorstel werd in deze drievoudige optiek opgesteld. Als uitgangspunt werd het advies n° 364 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad genomen. In dit advies formuleerde de Raad breedvoerige voorstellen die het resultaat zijn van een grondige studie waarbij zowel de vertegenwoordigers van de instellingen, als van de interimbureaus en de gebruikers werden betrokken. Deze voorstellen werden inderdaad unaniem onderschreven door alle representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit advies werd later nog bevestigd door de collectieve arbeidsovereenkomst die op 24 maart 1972 werd gesloten tussen de U. P. E. D. J. (Beroepsvereniging der ondernemingen van interimarbeid) en de bediendensyndicaten.

Een recentere bevestiging vinden wij nog in de gemeenschappelijke nota die door het A. C. V. en het A. B. V. V. op de Nationale tewerkstellingconferentie van 27 november 1972 werd ingediend en waarin opnieuw wordt aangedrongen op de uitwerking van een specifiek juridisch statuut. Daarbij werd andermaal gewezen op het advies van de Nationale Arbeidsraad met de bedenking dat « alle elementen aanwezig zijn om spoedig tot wetgevende beschikkingen over te gaan ». Om al deze redenen komt het aangewezen voor het advies van de Nationale Arbeidsraad als basis te nemen. Ter aanvulling van deze tekst werd evenwel rekening gehouden met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die het advies op bepaalde punten hebben gepreciseerd in onderling akkoord tussen de vakbonden en de U. P. E. D. J.

De economische en sociale behoefte.

Dat de interimarbeid aan een specifieke behoefte beantwoordt, blijkt uit:

a) de algemene verspreiding ervan, zowel geografisch als sectorieel;

b) de omvang van het verschijnsel: alhoewel bij gebrek aan vergelijkbare statistieken de belangrijkheid ervan niet nauwkeurig kan bepaald worden, kan het volstaan met de aankondigingen in de pers na te gaan om zich rekenschap te geven van de bedrijvigheid in deze sector;

c) het feit dat niemand kan loochenen dat in een bedrijf crisismomenten voorkomen. Denken we aan de afwezigheden wegens ziekte, zwangerschap, moederschapsbescherming, aan pieken door speciale of hoogdringende bestellingen waaraan met de normale personeelsbezetting het hoofd niet kan geboden worden;

d) het bestaan van een groep van personen die een breedere tewerkstelling niet wensen of kunnen uitoefenen en voor wie de mogelijkheid om een interimarbeid te verrichten een sociaal verantwoorde oplossing kan berekenen.

« In elk geval oefent de tijdelijke werknemer in het milieu van en samen met de bestendige werknemer zijn betrekking uit; hij blijft een factor van bestendigheid van de arbeid in de onderneming zolang hij slechts de afwezige gedurende de nodige tijd vervangt; hij vormt een positief element in de onderneming op voorwaarde dat hij er zich vlug kan aanpassen en dat hij er slechts voor een beperkte tijd ter gelegenheid van uitzonderlijke omstandigheden blijft. » (Inleiding van de K. A. O. - 5 februari 1971 - L. B. C. - B. B. T. K. - A. C. L. V. B. - Gregg Associates n. v.).

Nécessité d'une réglementation.

Le travail intérimaire répond-il à un besoin ou ne s'agit-il que d'un abus, d'une forme de mise au travail ayant pour but d'éviter les obligations de la sécurité sociale?

En ce qui concerne ce dernier point, il y a eu une première intervention du législateur belge. La loi du 26 juin 1969 modifiant l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés étend ce régime à une série de catégories de personnes travaillant sous l'autorité d'une autre personne ou dans des circonstances similaires. En exécution de cette disposition, les travailleurs intérimaires ont été soumis à la sécurité sociale des travailleurs à dater du 1^{er} janvier 1970 en vertu d'un arrêté royal.

Le besoin économique et social étant constaté, il est indéniable cependant que le travail intérimaire pose des problèmes en tant que phénomène marginal du travail normal.

Il faut d'abord opérer une nette distinction entre le travail à temps partiel, la sous-traitance, le mandat et différents autres modes de mise à disposition. (1)

Caractéristique également est le phénomène selon lequel, dans une mise au travail ordinaire, deux parties sont en cause: l'employeur et le travailleur. Dans le cas du travail intérimaire, les parties sont au nombre de trois: l'entreprise de travail intérimaire, l'utilisateur et le travailleur intérimaire.

C'est à dessein que nous omettons de parler de l'autorité parce que la jurisprudence a - depuis longtemps déjà - admis que l'exercice de l'autorité ne requiert pas la présence physique (par exemple le représentant de commerce, même avant la loi de 1963) ni la responsabilité totale (par exemple le médecin dans un lien de subordination).

C'est la raison pour laquelle des hésitations ont longtemps subsisté quant à savoir si le travailleur intérimaire est un travailleur salarié ou un travailleur indépendant.

Dans le cas concret, nous sommes d'avis qu'ils appartiennent au groupe des salariés:

- étant donné que la jurisprudence s'est développée en ce sens, tant dans notre pays qu'à l'étranger (2);
- étant donné l'avis dispensé par le Conseil national du Travail et, par la suite, l'attitude des entreprises de travail intérimaire, lesquelles ont conclu les conventions collectives de travail précitées;
- compte tenu de l'évolution dans les pays voisins;
- en raison du fait que le travailleur intérimaire œuvre en permanence au sein de ou parallèlement aux groupes classiques de travailleurs et qu'habituellement il passe, une fois au moins au cours de sa carrière, d'un statut à l'autre.

Il reste encore la question de savoir quel sera l'employeur: l'entreprise de travail intérimaire ou l'utilisateur?

Ce n'est pas uniquement pour ces mêmes raisons, mais c'est pourtant aussi à cause d'elles que nous sommes d'avis que la réponse est: les entreprises de travail intérimaire.

(1) Voir «Le travail intérimaire» J. Hardy-Dachy et S. Van Hecke «Industrie» novembre 1972, p. 829-830; le rapport du Prof. Schnorr, établi à la demande de la Commission des Communautés européennes.

(2) Belgique: Cassation: 6 juin 1968. - R.W. 1968-1969, col. 940.
France: Cassation: 18 janvier 1966. - D 1966 - 358.
Cassation: 11 février 1971. (J. C. P. 1970 II 16371).
Conseil d'Etat: 6 novembre 1968. - non publié.
Allemagne: Cour constitutionnelle de Karlsruhe: 22 avril 1967. - 8. Verf. GE 21,261.
C. E.: Cour Européenne de Luxembourg: 17 décembre 1970. (J. T. 1971 - p. 114).

Noodzaak van ordening

Beantwoordt de inrichting aan een behoefte of geldt het slechts een misbruik, een vorm van tewerksrelling om aan de verplichtingen van de maatschappelijke zekerheid te ontsnappen?

Wat dit laatste betreft, is er een eerste ingrijpen van de Belgische wergever geweest. De wet van 27 juni 1969 tot wijziging van de besluitwet betreffende de sociale zekerheid der werknemers, breidt dit stelsel uit tot een reeks van categorieën die onder het gezag van een ander persoon of in gelijkwaardige omstandigheden tewerkgesteld zijn. In uitvoering van deze wet werden bij koninklijk besluit de interimkrachten met ingang van 1 januari 1970 onderworpen aan de maatschappelijke zekerheid van de werknemers.

Eenmaal de economische en sociale behoefte vastgesteld, kan men echter niet ontkomen aan het feit dat de interimarbeid als randverschijnsel van de normale tewerkstelling, vraagtekens oproept.

Er dient vooreerst een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen het «part-time» werk, de toelevering, het mandaat en bepaalde vormen van terbeschikkingstelling. (1)

Een volgend kenmerk is het verschijnsel dat bij een gewone tewerkstelling twee partijen betrokken zijn: de werkgever en de werknemer. Bij de interimarbeid daarentegen zijn er drie partijen: het interimbureau, de gebruiker en de interimkracht.

Het is met opzet dat we niet spreken van het gezag of de autoriteit, omdat de rechtspraak sinds geruime tijd aanvaardt dat de uitoefening van het gezag de fysische aanwezigheid niet vereist (vb. de handelsvertegenwoordiger zelfs voor de wet van 1963), noch de volledige verantwoordelijkheid (vb. de geneesheer in diensverband).

Vandaar dat er lange tijd aarzeling is geweest over de vraag of de interimarbeider een werknemer is of een zelfstandige.

In dit concrete geval zijn we van oordeel dat ze thuishoren in de werknemersgroep:

- aangezien de rechtspraak zich in die zin heeft ontwikkeld zowel in ons land als in het buitenland (2);
- op grond van het advies van de Nationale Arbeidsraad, en vervolgens van de houding van de interimkantoren welke hoger vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten afsloten;
- omwille van de ontwikkeling in de naburige landen;
- wegens het feit dat de interimkracht bestendig in en naast de klassieke groepen van de werknemers optreedt en gewoonlijk minstens eenmaal in zijn loopbaan van het ene naar het andere statuut overgaat.

Blijft nog de vraag te weten wie de werkgever zal zijn: het interimkantoor of de gebruiker?

Niet alleen maar toch ook om dezelfde redenen zijn we van oordeel dat de weegschaal doorslaat naar de zijde van de interimkanalen.

(1) Zie le «Travail intérimaire» J. Hardy-Dachy et Staf Van Hecke «Industrie» novembre 1972, blz. 829 tot 830 en het verslag van Dr. Schaar opgesteld op vraag van de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

(2) België: Verbreking: 6 juni 1968. - R.W. 1968-1969, K. 940.
Frankrijk: Cassatie: 18 januari 1966. - D 1966 - 358.
Cassatie: 11 februari 1971. (J. C. P. 1970 II 16371).
Raad van State: 6 november 1968. - niet gepubliceerd.
Duitsland: Grondwettelijk Hof van Karlsruhe: 4 april 1967. - B. Verf. GE 21,261.
E.G.: Europees Gerechtshof te Luxemburg: 17 december 1970. (J. T. 1971 - p. 114).

La solution proposée.

Dans les textes que nous proposons, nous sommes inspirés principalement des travaux du Conseil national du Travail. Le problème y ayant été étudié de manière si approfondie, il eût été illogique de ne pas tenir compte de l'avis émis. La solution choisie est celle de la réglementation de la mise au travail dans le temps et dans l'espace et de l'assainissement du secteur par un système d'agrégation de la part des pouvoirs publics, avec la participation des intéressés, c'est-à-dire des entreprises de bonne foi.

Pourvoyeurs de main-d'œuvre

Cette réglementation suffira-t-elle et empêchera-t-elle notamment l'activité des pourvoyeurs de main-d'œuvre? Tout d'abord: qu'est-ce qu'un «pourvoyeur de main-d'œuvre» (koppelbaas)? Le nom et la notion sont originaires des Pays-Bas. On perd trop souvent de vue que les circonstances ne sont pas les mêmes aux Pays-Bas et dans notre pays.

Au Pays-Bas, il existe une réglementation des rémunérations, qui est inconnue chez nous. Le « koppelbaas » belge ne dispose pas de cet instrument légal et bien souvent il cherche la solution en éludant les cotisations de sécurité sociale, en payant une grande partie des rémunérations sous forme de frais de déplacement, en faisant appel à des travailleurs marginaux (c'est-à-dire des groupes qui, normalement, ne peuvent être mis au travail: pensionnés qui travaillent plus que le maximum autorisé, étrangers sans autorisation de travail).

Bref, l'activité du « koppelbaas » belge peut, en fait, être fortement entravée par l'application de la législation existante. D'autre part, la limitation de la durée de la mise au travail et l'agrégation préalable faciliteront le contrôle; celui-ci, assorti de l'application de la législation existante, sera suffisant pour mettre un terme aux activités des pourvoyeurs de main-d'œuvre.

Commentaire des articles.

Article 1.

Les précisions données à cet article ne sont, en fait, pas une définition du travail temporaire. Nous nous conformons à une tradition, car ni la loi de 1900, ni celles sur les contrats d'emploi et de travail ne contiennent pas de définition.

Nous nous trouvons aussi, en néerlandais, en présence d'un choix. Fallait-il adopter la terminologie du législateur des Pays-Bas (« uitzendarbeid, « uitzendkracht », « uitzendkantoren ») ou allions-nous nous en tenir à « interimarbeid »?

Deux considérations ont guidé notre choix:

a) de toutes celles qui ont été élaborées ces derniers temps, la législation des Pays-Bas est la seule qui n'ait pas choisi résolument la solution du contrat de travail;

b) la législation belge en matière de sécurité sociale use déjà du terme « interimaris ».

Art. 2.

Les raisons pour lesquelles nous choisissons, pour le travail intérimaire, la formule propre au droit du contrat de travail sont expliquées en détail dans les développements. La règle selon laquelle aucune preuve contraire n'est admise

De voorgestelde oplossing.

In de voorgestelde teksten hebben we ons in hoofdzaak laten leiden door de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad. Wanneer men nagaat op welke grondige wijze het vraagstuk onderzocht werd, ware het onvraantwoord moest met het uitgebrachte advies geen rekening worden gehouden.

De gekozen oplossing is de reglementering van de tewerkstelling in de tijd en in de ruimte en de sanering van de sector door een systeem van erkenning door de overheid, met inspraak van de betrokkenen, met name van de « bona-fide-bureaus ».

Koppelbazen,

Zal deze reglementering volstaan, en met name, zal ze de activiteit van de koppelbazen beletten? Eerst en vooral, wat is een koppelbaas? De naam en het begrip zijn afkomstig uit Nederland. Te dikwijls verliest men uit het oog dat de toestanden in ons land en in Nederland niet dezelfde zijn.

In Nederland bestaat een reglementering van de beloning welke wij hier kermen. De Belgische koppelbaas heeft dit wapen niet en meesral zoekt hij een oplossing in het ontduiken van de bijdragen voor de maatschappelijke zekerheid, het betalen van een groot gedeelte van de beloning in de vorm van verplaatsingskosten, het beroep op marginale arbeidskrachten (d.w.z. groepen welke normaal niet mogen rewerkgesteld worden: gepensioneerden die meer werken dan toegelaten is, vreemdelingen zonder arbeidsvergunning),

Het komt er dus op neer dat in feite de activiteit van de Belgische koppelbaas reeds sterk kan belet worden door de toepassing van de bestaande wetgeving. Door de beperking van de duur van de tewerkstelling en door de voorafgaande erkenning, wordt voorts de controle vergemakkelijkt, wat samen met de toepassing van de bestaande wetgeving voldoende is om aan de activiteiten van de koppelbazen een einde te stellen.

Bespreking der artikelen.

Artikel 1.

De in dit artikel gegeven omschrijving is in feite geen definitie van de interimarbeid. Hiermee volgen we een traditie, want noch de wet van 1900, noch de wet op de bedienden- en arbeidsovereenkomst bevatten een bepaling.

We stonden ook voor een keuze inzake terminologie. Diende de in Nederland gebruikte terminologie « uitzendarbeid, uitzendkracht, uitzendkantoren » de voorkeur te krijgen of hielden we het bij « interimarbeid »?

Twee overwegingen hebben ons geleid bij onze keuze:

a) onder al de wetten die de laatste tijd tot stand kwamen, is de Nederlandse wetgeving de enige die niet resoluut de oplossing van de arbeidsovereenkomst koos;

b) inzake de maatschappelijke zekerheid gebruikt de Belgische wetgever reeds de term interimaris.

Art. 2.

De redenen waarom we voor de interimarbeid de formule van het recht inzake arbeidsovereenkomsten verkozen, werd uitvoerig uiteengezet in de toelichting. De regel waarbij geen enkel tegenbewijs tegen dit vermoeden wordt toege-

contre cette présomption s'inspire de deux préoccupations : d'une part, éviter les abus et, d'autre part, écarter la réapparition des controverses sur la qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié, controverses qui semblent être éteintes depuis la conclusion des conventions collectives relatives au travail intérimaire.

Toutefois, et en cela nous nous conformons à l'avis du Conseil national du Travail, nous prévoyons la possibilité d'adaptation, par arrêté royal, des réglementations existantes aux circonstances spéciales du travail intérimaire.

Art. 3.

L'avis du Conseil national du Travail (page 6, § 3) précise que la faculté de conclure des contrats successifs devait être inscrite dans la loi. Aucune disposition de ce genre n'est pourtant reprise dans l'avant-projet de la loi annexé à l'avis n° 364.

Cette disposition figure bel et bien dans la convention collective de travail du 24 mars 1972 (art. 4). C'est cette disposition que nous reprenons. Lorsque la jurisprudence, surtout dans le cadre de la loi sur le contrat d'emploi et de travail, a considéré comme des abus les contrats successifs d'une durée déterminée conclus pour de courtes périodes, c'était parce que la mise au travail ordinaire est une mise au travail d'une durée indéterminée, et qu'il annuierait de toute évidence que le but était d'échapper aux dispositions concernant le préavis.

Il en va tout autrement pour le travail intérimaire où les parties savent que ce sont des contrats portant essentiellement sur des périodes de courte durée. Néanmoins, afin de sauvegarder certains droits aux avantages sociaux des intérimaires, il est prévu, dans certains cas, d'ajouter l'ancienneté de service.

Art. 4.

Sous la rubrique « Formation du contrat », l'avis du Conseil national du Travail (page 5) opère une distinction entre deux phases :

- d'une part, l'inscription du futur intérimaire auprès de l'entreprise de travail intérimaire, qui constituerait le stade pré-contractuel ;
- d'autre part, l'acceptation par l'intermédiaire d'un travail chez un utilisateur, laquelle donnerait naissance au contrat ; il est possible, en effet, que c'est à ce moment qu'intervient l'échange des consentements ayant un objet déterminé.

Le Conseil a tiré de cette considération la conclusion que le contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire naît au moment où ce dernier accepte une mission chez un utilisateur. Il subsisterait aussi l'envie que ce travailleur intérimaire exécute cette mission. Le contrat prend naissance à chaque mission de travail intérimaire.

En fait, seule a été prévue une disposition qui correspond au paragraphe 1^{er} de la proposition.

La convention collective de travail du 24 mars 1972 a cependant prévu une deuxième possibilité pour constater la volonté des parties ;

Les parties peuvent convenir de remplacer, lors de chaque mission, la signature des contrats par deux écrits :

laten, steun op twee overwegingen: in de eerste plaats om misbruiken te weren, in de tweede plaats om te vermijden dat een van de controversen (zelf-audige of diensverband) die vooral sinds het tot stand komen van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor interimarbeid opgelost schijnen te zijn, niet zou heroplaaien,

Nochtans, en hierin volgen we het advies van de Nationale Arbeidsraad, is de mogelijkheid voorzien om bij koninklijk besluit de bestaande rectorien van aan te passen aan de speciale omstandigheden van de interimarbeid.

Art. 3.

In het advies van de Nationale Arbeidsraad (hh. 6, § 3) wordt bepaald dat de mogelijkheid om opeenvolgende overeenkomsten af te sluiten in de wet diende te worden voorzien. Nochtans komt een dergelijke benaming niet voor in het voorontwerp van de wet, dat als bijlage bij het advies n° 364 werd gevoegd.

Deze bepaling werd wel opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1972 (art. 4). Het is deze laatste oplossing welke we overnemen. Wanneer de rechtspraak vooral in het kader van de wet op de bedienden- en arbeidsovereenkomst, opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, afgesloten voor korte periodes, als een misbruik heeft beschouwd, dan was dit omdat de gewone tewerkstelling, een tewerkstelling voor onbepaalde duur is, en dus kennelijk de bedoeling voorhanden lag om aan de bepalingen inzake opzegging te ontsnappen.

Anders ligt het met de interimarbeid, waar al de partijen uiteraard weten dat het om contracten voor korte periodes gaat. Nochtans om de sociale voorzieningen voor de interimarissen te vrijwaren, wordt een ootelling van dienstancienniteit in zekere gevallen voorzien.

Art. 4.

In het advies van de Nationale Arbeidsraad (blz. 5) « Ontstaan van de overeenkomst » maakt men een onderscheid tussen twee stadia ;

- een deels de inschrijving van de toekomstige interimaris bij het interimbureau dat het precontractueel stadium zou uitmaken ;
- anderdeels het aanvaarden door de interimaris, van de arbeid bij een werkgever, waardoor een overeenkomst zal ontstaan ; het is inderdaad mogelijk dat op dat oogenblik de wederzijdse toezegging gebeurt over een bepaald object.

Uit deze overweging trok de Raad nochtans het besluit dat de overeenkomst tussen het interimbureau en de interimaris zou tot stand komen op het ogenblik dat deze laatste een opdracht bij een gebruiker aanvaardt. Zij zou blijven bestaan zolang deze interimaris deze opdracht vervult. De overeenkomst ontstaat bij elke opdracht van interimarbeid.

In feite werd er alleen een bepaling voorzien die overeenstemt met paragraaf 1 van het voorstel.

In de collectieve arbeidsovereenkomsten van 24 maart 1972 werd echter een tweede mogelijkheid voorzien om de wilsuiting van de partijen vast te stellen :

De partijen kunnen overeenkomen om de onderrekening van het contract bij elke opdracht te vervangen door twee geschriften :

a) l'un, signé par les deux parties avant toute mission et prévoyant que les relations entre parties concernent le travail intérimaire et qu'il s'agira donc de contrats pour une durée ou une entreprise déterminées, en mentionnant quelques conditions générales, notamment la qualification, la rémunération de base;

b) l'autre qui est établi par l'entreprise de travail intérimaire lors de chaque mission et qui indique la date de début, l'horaire, la définition de la durée ou de l'entreprise, les conditions spéciales de la mission. Le fait pour le travailleur intérimaire de commencer la mission signifie qu'il accepte la durée et les conditions figurant au second écrit.

Nous avons préféré reprendre telle quelle cette procédure dans notre proposition.

Art.5.

Cette disposition, qui concorde avec le texte présenté par le Conseil national du Travail, ne requiert aucun commentaire.

Sur ce point, également, nous nous conformons absolument à l'avis du Conseil national du Travail (page 6) :

- Le Conseil propose que la loi sur le travail intérimaire prévoie la possibilité d'insérer, dans le contrat, une clause d'essai dérogeant aux dispositions des lois sur le contrat de travail et sur le contrat d'emploi. La période d'essai devrait être au maximum de sept jours. Durant cette période, les parties pourraient mettre fin unilatéralement au contrat, sans préavis, ni indemnité.

— Le Conseil fait observer que cette clause d'essai, spécifique au contrat de travail intérimaire, se justifie par le caractère particulier de ce travail qui exige une adaptation rapide du travailleur; elle permettra, en effet, aux parties de rompre le contrat lorsque l'intégration du travailleur intérimaire dans l'entreprise utilisatrice s'avère difficile, notamment pour des raisons psychologiques.

Le Conseil souligne néanmoins que (page 7) :

- Le Conseil estime en outre que l'exposé des motifs pourrait attirer l'attention sur l'utilité qu'il y a, du point de vue de la preuve, de constater par écrit le licenciement pendant la période d'essai.

Toutefois, il nous semble difficile de reprendre les dispositions de la législation sur le contrat de travail, par lesquelles une lettre recommandée ne prendrait effet que le troisième jour de la notification, eu égard à la brièveté d'une période de sept jours. De même, la formule consistant à faire contresigner le double de la lettre de licenciement est difficilement applicable au travail intérimaire, puisque le travailleur intérimaire ne travaille pas dans les locaux de l'entreprise de travail intérimaire.

Art.6.

La disposition du § 1, comme le Conseil national du Travail le souligne, doit être comprise dans un sens très large (page 10) :

- Le Conseil précise que l'entreprise de travail intérimaire est responsable, non seulement du paiement de la rémunération des travailleurs intérimaires et de la tenue des documents sociaux requis, mais également du paiement des cotisations de sécurité sociale.

a) het ene ondertekend door de twee partijen voor elke opdracht, waarbij wordt bepaald dat de verhouding tussen de partijen betrekking heeft op de inrekruiding en het dus contracten voor een bepaalde duur of een bepaalde onderneming zal betreffen, en waarin enkele algemene voorwaarden zoals de kwalificering, de basisbeloning worden vermeld;

b) het andere dat uitsluitend van het interimbureau ter gelegenheid van elke opdracht en waarin de aanvangsdatum van de opdracht, de uurroosters, de beschrijving van de duur of de onderneming, de bijzondere voorwaarden van de opdracht, worden aangeduid. Het feit dat de interimaris de opdracht aanvaardt, betekent dat hij instemt met de duur en de voorwaarden zoals die in het tweede geschrift worden bepaald.

Wij hebben er de voorkeur aan gegeven deze werkwijze uitdrukkelijk in ons voorstel op te nemen.

Art.5.

Deze bepaling komt overeen met de reeds voorgesteld door de Nationale Arbeidsraad, en vergt geen commentaar.

Ook hier volgden we volledig het advies van de Nationale Arbeidsraad (blz. 6) ;

- De Raad stelt voor dat de wet op de interimarbeid in de mogelijkheid zou voorzien in de overeenkomst een proefbeding in te schrijven, dat afwijkt van de bepalingen van de wetten op de arbeidsovereenkomsten voor werklieden en bedienden. De proeftijd zou maximum zeven dagen moeten bedragen. Tijdens deze periode zouden de partijen eenzijdig een einde kunnen maken aan de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of vergoeding.

- De Raad merkt op dat dit proefbeding, dat specifiek is voor de interimovereenkomst verantwoord is door de bijzondere aard van dit werk dat een vlugge aanpassing van de werknemer vergt; het zal inderdaad aan de partijen toelaten de overeenkomst te breken wanneer de integratie van de interimaris in de onderneming van de gebruiker voorafom psychologische redenen moeilijk lijkt.

Wel stipt de Raad aan (blz. 7) ;

- De Raad meent daarenboven dat in de memorie van toelichting de aandacht zou kunnen gevestigd worden op het nut, onder oogpunt van bewijs, de afdanking tijdens de proeftijd schriftelijk vast te stellen.

Wel komt het ons moeilijk voor de bepalingen over te nemen op de arbeidscontracten, waarbij een aangetekende brief slechts uitwerking zou hebben de derde werkdag na de betekening, gelyk op de zeer korte periode van zeven dagen. Anderzijds is de formule om het dubbel van de opzeggingsbrief tegen te tekenen, voor de interimarbeid moeilijker roe te passen, daar de interimaris uiteraard niet in de lokalen van het interimbureau werkt,

Art. 6.

De bepalingen van § 1 dienen, zoals de Nationale Arbeidsraad onderstreepte, in een ruime zin begrepen te worden (blz. 10):

- De Raad verduidelijkt dat het interimbureau niet enkel verantwoordelijk is voor de betaling van het loon van de interimarissen en voor het bijhouden van de desbetreffende sociale documenten, doch eveneens voor de betaling van de bijdragen voor sociale zekerheid,

Nous préférons la formulation générale à une énumération qui pourrait être interprétée d'une manière limitative. On avait bien songé à rendre l'utilisateur responsable en cas de non-paiement de la rémunération par l'entreprise de travail intérimaire. A cet égard, on se réfère notamment à la législation française.

Il y a deux possibilités:

a) l'intérimaire est occupé par une entreprise de travail intérimaire agréée. Dans ce cas, la garantie de la rémunération est la même pour tous les travailleurs, parce que la législation concernant la fermeture d'entreprise est aussi d'application aux entreprises de travail intérimaire;

b) l'intérimaire est occupé par une entreprise de travail intérimaire non-agrèée. Dans ce cas, la garantie de l'utilisateur existe en application de l'article 1.5 de la présente proposition de loi.

Le § 2 de cet article s'efforce, compte tenu de l'existence d'une relation de travail triangulaire dans le cadre du travail intérimaire, d'empêcher la concurrence déloyale sur base de certaines obligations sociales imposées aux employeurs. En ce qui concerne les employés intérimaires, la possibilité est également prévue de s'acquitter par le canal d'un fonds de sécurité d'existence de certaines obligations découlant de la loi sur le contrat de l'ernoloi. Dans le secteur traditionnel de l'emploi, cette possibilité n'existe que pour les ouvriers.

L'avis du Conseil national du Travail ajoute (page 8) :

- Le Conseil fait, en outre, remarquer que l'article 28 nonies de la loi sur le contrat de travail prévoit que dans les branches d'activité où 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 du contrat, dans la mesure où une décision de la commission paritaire rendue obligatoire a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Cette disposition a été appliquée dans les secteurs où les travailleurs changent fréquemment d'employeur en raison du caractère irrégulier de leur activité. Comme la même situation caractérise le travail intérimaire, le Conseil estime que la même possibilité devrait être donnée aux employeurs occupant des travailleurs intérimaires.

Une telle formule n'existant pas dans les lois coordonnées sur le contrat d'emploi, le Conseil propose qu'une règle similaire soit applicable aux personnel intérimaire.

Et page 11 :

- Il estime aussi qu'une entreprise de travail intérimaire qui met un travailleur à la disposition d'un utilisateur assujéti à un Fonds de sécurité d'existence doit être également responsable du paiement des cotisations dues à ce Fonds dans la mesure où une décision de la commission paritaire dont relève cet utilisateur aurait étendu le champ d'application de ce Fonds aux travailleurs intérimaires occupés dans le secteur qui relève de cette commission paritaire.

Cette extension ne pourra cependant concerner les obligations générales que cette entreprise de travail intérimaire assumerait déjà, à l'égard du fonds de sécurité d'existence créé par la commission paritaire pour le travail intérimaire.

Wc verkiezen de algernenc formulering boven een opsomming die limiatief zou kunnen gelnterpreteerd worden. Soms werd er wel aan gedacht de gebruiker verantwoordelijk te stellen bij nter beraling door het interimbureau van de beloning. In verband daarmee wordt ondermeer verwezen naar de Franse wetgeving.

Er zijn twee mogelijkheden:

a) de interimaris is rewerkgesreld door een erkend interim-bureau. In dat geval is de waarborg inzake loon even groot voor elke werknemer daar het interimbureau ook onderworpen is aan de wetgeving op de sluiting van ondernemingen.

b) de interimaris is tewerkgesteld door een niet-erkend interimbureau. In dat geval wordt de waarborz, verstrekt door de gebruiker krachtens artikel 15 van dit voorstel.

In § 2 van dit artikel wordt gepoogd om, rekening houdend met de bestaande driehoek in de arbeidsverhouding van de interimarbeid, oneerlijke mededinging te vermijden op basis van bepaalde sociale werkgeversverplichtingen. Tevens wordt hier ook voor de bediendeninterimarissen de mogelijkheid geschapen bepaalde lasten voortspruitend uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, na te komen langs een fonds voor bestaanszekerheid om. In de sector van de traditionele tewerkstelling bestaat deze mogelijkheid alleen voor de werkliden.

Het advies van de Nationale Arbeidsraad luidt (blz, 8) :

- De Raad merkt anderdeels op dat artikel 28 nonies van de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor werkliden bepaalt, dat in de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, de werkgever ontslagen is van het geheel of een gedeelte van de verplichtingen betreffende het behoud van her normal loon in geval van schorsinz van de overeenkomst, voor zover een door de Koning bindend verklaarde beslissinz van het paritair comité het fonds voor bestaanszekerheid met die verplichtingen heeft belast.

Deze bepaling werd toegepast in de sectoren waar de werknemers vaak van werkgever veranderen, wezens de onzeregelde aard van hun activiteit. Daar dezelfde roestand kenmerkend is voor de inrerimarbeid, is de Raad van oordeel dat dezelfde mogelijkheid zou moeten geboden worden aan de werkgevers van interimarissen.

Daar een dergelijke formule niet voorkomt in de geordende wetten betreffende de bediendenovereenkomst, stelt de Raad voor dat een gelijkaardige regeling van toepassing zou zijn op het interimpersoneel.

En op blz. 11 is vermeld :

- Hij is eveneens van oordeel dat een inrerimbureau dat een werknemer te beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor besraanszekerheid, eveneens verantwoordelijk moet zijn voor de aan dit fonds verschuldigde bijdragen voor zover een beslissing van het paritair comité waarvan de gebruiker afhangt, her toepassingsgebied van dit fonds zou hebben uitgebreid tot het interimpersoneel, tewerkgesteld in de sector die van dit paritair comité afhangt.

Deze uitbreiding mag evenwel geen betrekking hebben op alzernene verplichtingen die dit interimbureau reeds zou hebben, ten aanzien van een fonds voor bestaanszekerheid dat is oogericht door het paritair comité voor het inteuimpersoneel.

Art. 7.

Cette disposition est conforme à une constante de notre législation et de notre jurisprudence: le remplacement de périodes non prestées par le paiement d'une indemnité par celui qui est la cause de la non-prestation.

Art. 8.

Les clauses par lesquelles il est défendu à un travailleur intérimaire de se laisser engager par un utilisateur sont nulles.

Notre proposition, contrairement à la loi française, article 4, § 2, n'interdit pas conformément à l'avis du Conseil national du Travail, les clauses entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur en vertu desquelles ce dernier serait tenu de payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire s'il engage un travailleur intérimaire.

La jurisprudence a considéré cette pratique comme une clause commerciale. Alors que nous partageons la conception du législateur français selon laquelle l'entreprise de travail intérimaire n'est pas un bureau de placement contre paiement, nous constatons que la disposition de la législation française a pour conséquence que les entreprises de travail intérimaire sont sans défense contre les abus des utilisateurs qui s'efforcent d'éviter ainsi les frais d'engagement de personnel permanent en faisant endosser ces frais par les entreprises de travail intérimaire. Depuis l'élaboration de la législation française, nous constatons l'apparition d'une pratique nouvelle. Certaines entreprises de travail intérimaire utilisent comme argument publicitaire le slogan: « engagez un intérimaire pendant x temps, vous pourrez l'engager ensuite en tant que collaborateur permanent ».

Nous sommes d'avis que cette pratique doit être évitée et que, pour cette raison, la clause commerciale entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur est la solution la moins mauvaise.

Art. 9.

Cet article constitue un renforcement du § 2 de l'article 2 de notre proposition. Il correspond à la proposition du Conseil national du Travail.

Art. 10.

Cet article est la clef de voûte de la présente proposition. En effet, le travail intérimaire n'étant permis qu'à la condition que l'intérimaire soit au service de l'entreprise de travail intérimaire agréée, tout dépend du sérieux avec lequel l'agrément interviendra.

La procédure d'agrément est destinée à assainir le marché en supprimant les pratiques déloyales; elle ne peut cependant être employée pour empêcher la concurrence.

La procédure proposée par le Conseil national du Travail a été suivie dans ses grandes lignes.

Nous avons toutefois voulu insister sur la diligence avec laquelle la commission d'agrément doit émettre son avis (2 mois, en application de l'article 17) et avons réduit de moitié ce délai lorsqu'il s'agit d'une demande qui fait suite à une suspension ou à un retrait de l'agrément.

En vue de protéger l'intérimaire et l'utilisateur, la proposition prévoit l'obligation de mentionner l'agrément sur tous les documents émanant de l'entreprise de travail intérimaire.

Le Conseil national du Travail s'est penché sur le problème des entreprises belges de travail intérimaire qui effectuent des prestations à l'étranger :

Art. 7.

Deze bepaling stemt overeen met een constante in onze wetgeving en rechtspraak : het vervangen van niet gepresteerde periodes door de betaling van een vergoeding door degene die de oorzaak van het niet-presteren is.

Art. 8.

De bedingen waarbij het aan een interimaris verboden wordt om zich te laten aanwerven door een gebruiker, zijn nietig.

In tevensrelling met de Franse wet (artikel 4, § 2), verbiedt het onderhavige voorstel, en dit conform het advies van de Nationale Arbeidsraad, de bedingen niet tussen het interim-bureau en de gebruiker, waarbij deze laatste een schadevergoeding moet betalen aan het interimbureau wanneer hij een interimaris aanwerft.

De rechtspraak heeft deze praktijk beschouwd als een handelsbeding. Terwijl we het met de opvatting van de Franse wetgever eens zijn, dat het interimbureau geen plaatsingskantoor tegen betaling is, stellen we vast dat de bepaling in de Franse wetgeving als gevolg heeft dat de interimbureaus, onbeschermd zijn tegen misbruiken van gebruikers die op deze wijze pozen de aanwervingskosten voor vaste krachten op de interimbureaus af te wentelen. Sinds het tot stand komen van de Franse wetgeving stellen we vast dat een nieuwe praktijk ingang vond. Als aantrekkingsmiddel gebruiken sommige interimbureaus de slogan: neem een interimaris gedurende x tijd, en u kunt deze daarna als vaste medewerker aanwerven.

We zijn van oordeel dat deze praktijk dient te worden vermeden, en dat daarom de handelsclausule tussen interimbureau en gebruiker de minst slechte oplossing is.

Art. 9.

Dit artikel is een versterking van § 2 van artikel 2 van het wetsvoorstel. Het komt overeen met het voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 10.

Dit artikel is het sluitstuk van het wetsvoorstel. Daar interimarbeid alleen toegelaten is wanneer de interimaris in dienst staat van een erkend interimbureau, hangt alles af van de ernst waarmee de erkenning zal geschieden.

De erkenningsprocedure moet dienen om de markt te saneren van oneerlijke praktijken, zij mag echter niet gebruikt worden om de concurrentie te beletten.

De door de Nationale Arbeidsraad voorgestelde procedure werd in grote trekken overgenomen.

We hebben nochtans de nadruk willen leggen op de spoed waarmee het advies door de erkenningscommissie moet worden uitgebracht (2 maanden in toepassing van artikel 17), en hebben deze termijn tot de helft herleid wanneer het om een aanvraag gaat die volgt op een schorsing of intrekking van erkenning.

Met het oog op de bescherming van de interimaris en de gebruiker wordt verder in het voorstel bepaald dat de erkenning op alle documenten uitgaande van het interimbureau moet worden vermeld.

De Nationale Arbeidsraad heeft wel gedacht aan de Belgische interimkantoren die in het buitenland presteren :

- Le Conseil fait remarquer que ce contrat concernerait également les travailleurs intérimaires qui seraient occupés à l'étranger par une entreprise de travail intérimaire ayant son siège en Belgique, pour autant que l'on respecte, notamment, les conventions internationales, conclues au sein de la Communauté européenne.

L'avis reste cependant muet au sujet des entreprises étrangères de travail intérimaire effectuant des prestations en Belgique. Nous estimons qu'elles doivent respecter les mêmes obligations que les entreprises belges. C'est ce que prévoit le § 6 de cet article.

Art. 11.

L'article 11 est repris littéralement du projet du Conseil national du Travail.

Art. 12 et 13.

Dans ces articles, l'avis du Conseil national du Travail n'a pas été suivi intégralement. D'ailleurs, les parties qui ont pris part aux discussions ont avoué que les textes ne reflétaient pas complètement leurs intentions (préambule de la convention collective de travail du 24 mars 1972) :

- Tout en acceptant la position syndicale, à savoir que le travail intérimaire doit être interdit en cas de sous-emploi pour des raisons économiques chez l'utilisateur, pour les catégories de travailleurs en chômage, et en cas de chômage pour intempéries, l'U.P.E.D.I. fait remarquer que l'application de l'article 12 de l'avis du Conseil national du Travail aura pour conséquence, aussi longtemps que le Roi n'aura pas, en la matière, édicté de réglementation, que le travail intérimaire sera interdit ou virtuellement impraticable, sauf en cas de remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour un motif légal.

Les organisations représentatives des travailleurs déclarent que telle n'était pas l'intention du Conseil national du Travail et se déclarent d'accord pour chercher un autre libellé, qui répondrait mieux aux intentions des parties.

Comme ces parties sont parvenues à un accord et qu'il s'agit en l'occurrence d'une pièce maîtresse du compromis intervenu entre elles, nous nous en sommes tenus à l'accord auquel elles étaient arrivées.

Art. 14 et 15.

Est responsable celui qui est à même d'exercer le contrôle: Nous donnons la préférence à cette formule, plutôt qu'à celle d'une responsabilité ne découlant que de l'existence d'un lien juridique d'autorité, et ayant pour résultat que les dispositions pénales de la législation sociale peuvent difficilement être appliquées.

Art. 16 et 17.

Cette structure s'intègre parfaitement dans le cadre de la formule éprouvée des organes de concertation en usage dans notre pays.

Art. 18 à 28 inclus.

Pour ces articles, nous nous en sommes tenus au texte initial du Ministre de l'Emploi et du Travail, qui avait été

- De Raad merkt op dat deze overeenkomst eveneens geldt voor het interimpersoneel dat in het buitenland zou worden tewerkgesteld door een interimbureau dat zijn zetel in België heeft, voor zover men onder meer de internationale overeenkomsten naleeft die in de Europese Gemeenschap zijn gesloten.

Het advies zegt echter niets wat betreft de vreemde interimbureaus die in België presteren. We zijn van oordeel dat deze dezelfde verplichtingen moeten nakomen als de Belgische. Dit wordt bepaald in § 6 van dit artikel.

Art. 11.

Is een letterlijke overname van een voorstel van de Nationale Arbeidsraad.

Am. 12 en 13.

In deze artikelen werd het advies van de Nationale Arbeidsraad niet volledig gevolgd. Trouwens het is zo dat partijen welke aan de besprekingen hebben deelgenomen, hebben toegegeven dat de teksten niet volledig hun bedoelingen weergaven (inleiding van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1972) :

- Alhoewel de U.P.E.D.I. het standpunt van de representatieve werknemersorganisaties aanvaardt, namelijk dat de indermarbeid dient te worden verboden in geval van werkgebrek bij de gebruiker om de economische redenen, voor de door werkloosheid getroffen werknemersgroepen en in geval van werkverlet wegens weersomstandigheden, laat zij opmerken dat de toepassing van artikel 12 van het advies van de Nationale Arbeidsraad tot gevolg heeft dat zolang de Koning geen reglementering terzake heeft getroffen, de interimarbeid verboden of virtueel onmogelijk zal zijn, tenzij bij vervanging van een werknemer waarvan het contract geschorst is wegens een wettelijk motif.

De representatieve werknemersorganisaties verklaren dat zulks niet in de bedoeling lag van de Nationale Arbeidsraad, en verklaren zich bereid een andere omschrijving te zoeken die beter beantwoordt aan de inzichten van de partijen.

Daar deze partijen tot een overeenkomst kwamen en daar het hier om een -luitstuk- van het compromis is dat mensen hen tot stand kwam, hebben wij ons gehouden aan de overeenkomst waartoe zij kwamen.

Am. 14 en 15.

Verantwoordelijk is hij die in staat is toezicht uit te oefenen. Deze formule heeft de voorkeur boven een verantwoordelijkheid die alleen zou voortvloeien uit het besaan van een juridische gezagsband, en zou meebrengen dat de strafbepalingen van de sociale wetgeving moeilijk kunnen toegepast worden.

Am. 16 en 17.

Deze structuur past volledig in het kader van de beproefde formule van de in ons land gangbare overlegorganen.

Am. 18 tot en met 28.

Voor deze artikelen hielden we het bij de oorspronkelijke tekst van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid die

soumis pour avis du Conseil national du Travail, étant entendu que nous avons suivi l'avis du Conseil national du Travail et n'avons pas prévu de sanctions pénales pour les utilisateurs, là où ceux-ci peuvent déjà être poursuivis sur le plan civil.

Enfin, nous avons tenu compte de la législation entre-temps élaborée concernant les amendes administratives pour les infractions en matière sociale.

Art.29.

Compte tenu de la nécessité, d'une part, d'assainir sans délai la situation existante et, d'autre part, de prévoir une réglementation transitoire, nous croyons que le système d'agrément provisoire offre la meilleure garantie à tous les intéressés.

Art.30.

Cette disposition doit permettre au secteur intéressé de s'adapter au régime nouveau. Elle est conforme à un compromis élaboré au cours de la concertation dont nous avons fait état dans le commentaire des articles 12 et 13.

PROPOSmON DE LOI

CHAPITRE I.

Champ d'application.

Article 1.

Est considéré comme travail intérimaire au sens de la présente loi, tout travail temporaire effectué chez un utilisateur par un travailleur engagé par une entreprise de travail intérimaire agréée conformément à l'article 10.

CHAPITRE II.

Du contrat.

Article 2.

Le contrat par lequel un travailleur intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire à effectuer contre rémunération un travail temporaire chez un utilisateur est réputé un contrat de travail ou d'emploi et est régi, selon le cas, par les dispositions de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou par celles des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, ainsi que par les dispositions de la présente loi. Nulle preuve contraire n'est admise contre cette présomption.

Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, exclure, soit purement et simplement, soit moyennant certaines adaptations, les travailleurs intérimaires de l'applica-

tion pour avis du Conseil national du Travail, étant entendu que nous avons suivi l'avis du Conseil national du Travail et n'avons pas prévu de sanctions pénales pour les utilisateurs, là où ceux-ci peuvent déjà être poursuivis sur le plan civil.

Ten slotte hielden we rekening met de inmiddels tot stand gekomen wetgeving inzake de administratieve geldboeten bij sociaalrechtelijke overtredingen,

Art.29.

Rekening houdend met noodzaak om de bestaande roestand onverwijld te saneren eensdeels en een overgangsregeling tot stand te brengen anderzijds, komt het ons voor dat het systeem van de voorlopige erkenning de besre waarborg beidt aan aile betrokkenen,

Art.30.

Deze bepaling moet het de betrokken sector mogelijk maken zich aan de nieuwe regeling aan te passen. Zij stemt overeen met een compromis dat tot stand kwam tijdens het overleg waarvan we melding maakten bij de bespreking van de artikelen 12 en 13.

Guido VERHAEGEN.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I.

Toepassingsgebied.

Artikel 1.

Als interimarbeid in de zin van deze wet wordt beschouwd elke tijdelijke arbeid bij een gebruiker verricht door een werknemer die door een overeenkomstig artikel 10 erkend interimbureau is aangeworven.

HOOFDSTUK II.

De overeenkomst.

Art. 2.

De overeenkomst waarbij een interimaris zich tegenover een interimbureau verbindt om tegen loon een tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten, wordt geacht een arbeidsovereenkomst voor werklieden of voor bedienden te zijn en wordt naar gelang van het geval geregeld door de bepalingen van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of door die van de geordende wetten betreffende de bediendenovereenkomst en door de bepalingen van deze wet. Tegen dit vermoeden wordt geen enkel tegenbewijs aanvaard.

Na advies van het bevoegde paritaire orgaan, kan de Koning, hetzij zonder meer, hetzij mits enkele aanpassingen, de interimarissen van de toepassing van sommige bepalingen

tion de certaines dispositions des lois sur le contrat de travail ou d'emploi..

Art. 3.

Le contrat visé à l'article 2 est conclu, soit pour une durée déterminée, soit pour une entreprise déterminée. Il naît et expire avec la mission.

Des contrats successifs peuvent être conclus.

En cas de contrats successifs auprès d'un même utilisateur, l'ancienneté est cumulée pour l'application des articles 8 et 1a des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi et des articles 28bis et 29 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Art.4.

Le contrat visé à l'article 2 doit être conclu par écrit pour chaque travailleur intérimaire individuellement et pour chaque engagement au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début du travail chez l'utilisateur.

Les parties peuvent convenir de remplacer la signature des contrats lors de chaque mission par deux documents:

a) l'un, signé par les deux parties préalablement à chaque mission et prévoyant les relations entre parties concernant un travail intérimaire et qu'il s'agit, en conséquence, de contrats pour une durée ou une entreprise déterminées, en mentionnant quelques conditions générales, notamment la qualification, la rémunération de base, etc.;

b) l'autre Qui est établi par l'entreprise de travail intérimaire lors de chaque mission et qui indique la date de début, l'horaire, la définition de la durée ou de l'entreprise, les conditions spéciales de la mission, etc.

Le fait pour le travailleur intérimaire de commencer la mission équivaut à une acceptation de sa part des conditions mentionnées dans le second écrit.

En l'absence de tout document, le contrat est régi exclusivement par les règles du contrat de travail ou d'emploi conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, le travailleur peut, dans les 7 jours qui suivent l'expiration du délai fixé à l'alinéa premier, mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Art. 5.

Le contrat peut comporter une clause d'essai.. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, conformément aux règles prévues à l'alinéa premier de l'article 4.

La période d'essai ne peut excéder sept jours. Chacune des parties peut, pendant cette période, mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Art.6.

§ 1. - L'entreprise de travail intérimaire est responsable du paiement de la rémunération des travailleurs intérimaires, de la tenue des documents sociaux et du paiement des cotisations sociales.

§ 2. - L'entreprise de travail intérimaire peut être dispensée de tout ou partie des obligations relatives au maintien du

van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden uitsluiten.

Art. 3.

De in artikel 2 bedoelde overeenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde duur, hetzij voor een bepaalde onderneming. Zij ontstaat en eindigt samen met de opdracht.

Er kunnen opeenvolgende overeenkomsten worden afgesloten.

In geval van opeenvolgende overeenkomsten bij eenzelfde gebruiker zal de dienstanciënniteit gecumuleerd worden voor de toepassing van de artikelen 8 en 10 van de gecoördineerde wetten op de arbeidsovereenkomst voor bedienden en van de artikelen 28bis en 29 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst.

Art.4.

De bij artikel 2 bedoelde overeenkomst moet schriftelijk worden aangegaan voor elke interimaris afzonderlijk en voor elke aanwerving uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf de aanvang van de arbeid bij de gebruiker.

De partijen kunnen overeenkomen de ondertekening van de overeenkomst bij iedere opdracht te vervangen door twee bescheiden :

a) het ene dat voor iedere opdracht ondertekend wordt door beide partijen en waarin bepaald wordt dat de verhouding tussen de partijen betrekking heeft op interim-arbeid en her bijgevolg gaat om overeenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaalde onderneming. Hierbij dienen vermeld enkele algemene voorwaarden zoals, bevoegdheid, basisbezoldiging of andere;

b) het andere dat uitgaat van het interimbureau ter gelegenheid van iedere opdracht. Hierin worden vastgesteld : aanvangdatum, uurrooster, beschrijving van duur of onderneming, de bijzondere voorwaarden van de opdracht, enz.

Door de opdracht aan te vangen betuigt de interimaris zijn instemming met de in dit bescheid vermelde duur en voorwaarden.

Bij ontstentenis van geschrift gelden voor de overeenkomst uitsluitend de regels van de voor een onbepaalde duur gesloten arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden. De werknemer kan evenwel binnen 7 dagen, volgend op her verstrijken van de in het eerste lid bepaalde termijn, zonder opzegging of vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

Art: 5.

De overeenkomst mag voorzien in een proefbeding. Dit beding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden vastgesteld, overeenkomstig de in artikel 4, lid 1 bepaalde regels.

De proeftijd mag niet langer duren dan 7 dagen. Tijdens deze periode mag elk der partijen zonder opzeggingstermijn of vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

Art.6.

§ 1. - Het interimbureau is verantwoordelijk voor de uitbetaling van het loon van de interimarissen, voor het bijhouden van de sociale documenten en voor het betalen van de sociale bijdragen.

§ 2. - Het interimbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van

salaires normales telles qu'elles sont définies au chapitre *IIbis* de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et aux articles 8 à *12bis* des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi, dans la mesure où une décision de l'organe paritaire compétent, rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge d'un fonds de sécurité d'existence institué en vertu de la loi du 7 janvier 1958.

Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence créé en vertu de la loi du 7 janvier 1958, elle est responsable du paiement des sommes dues à ce fonds, à l'exception de celles prévues en vertu de l'alinéa premier du présent paragraphe, dans la mesure où une décision de l'organe paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Art. 7.

Lorsqu'il a été mis fin au contrat prématurément et en l'absence de motif grave, la partie lésée a droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant due jusqu'à l'échéance du terme du contrat, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée de préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu sans terme.

L'indemnité visée à l'alinéa premier n'est pas due lorsque l'entreprise de travail intérimaire qui a, d'initiative ou à la demande de l'utilisateur, mis fin au contrat confie au travailleur intérimaire un travail couvrant la période restant à courir et comportant le maintien de la même rémunération.

Art. 8.

Sont réputées inexistantes les clauses contractuelles interdisant au travailleur intérimaire de s'engager auprès d'un utilisateur ..

Art. 9.

Le Roi peut, soit sur l'avis conforme, soit sur la requête, soit sur la proposition de l'organe compétent, fixer des modalités particulières en vue de l'application aux travailleurs intérimaires des lois qui concernent les personnes liées par un contrat de louage de travail.

CHAPITRE III.

Réglementation des entreprises de travail intérimaire.

Art. 10.

§ 1. - Toute entreprise de travail intérimaire doit être agréée par le Ministre de l'Emploi et du Travail, après avis d'une commission d'agrément instituée auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail. Sauf au cours de la période de transition définie à l'article 29, la commission d'agrément dispose de deux mois pour émettre un avis sur une demande d'agrément. Ce délai est réduit de moitié s'il s'agit d'une demande consécutive à la suspension ou au retrait de l'agrément. Le délai étant venu à échéance, le Ministre de l'Emploi et du Travail décidera de la demande.

het normale loon, zoals bepaald in hoofdstuk *IIIbis* van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomsten en in de artikelen 8 tot *12bis* van de geordende wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor zover een bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde beslissing van het bevoegd paritair orgaan deze verplichtingen ten laste heeft gelegd van een fonds voor bestaanszekerheid, ingescreefd krachtens de wet van 7 januari 1958.

Wanneer een interimbureau een interimaris ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, opgericht krachtens de wet van 7 januari 1958, is het verantwoordelijk voor de betaling van de aan dit fonds verschuldigde bedragen, met uitzondering van deze voorzien bij lid 1 van deze paragraaf, voor zover een beslissing van het paritair orgaan, waarvan de gebruiker afhangt, het roepingsgebied van dit fonds heeft uitgebreid tot de interimarissen tewerkgesteld door een verzekeringsplichtige gebruiker.

Art. 7.

Wanneer aan de overeenkomst voortijdig een einde wordt gemaakt zonder dringende reden heeft de benadeelde partij recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn 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 in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De bij het eerste lid bedoelde verapening is niet verschuldigd, wanneer het interimbureau dat op eigen initiatief of op verzoek van de gebruiker een einde heeft gemaakt aan de overeenkomst, de interimaris voor hetzelfde loon een werkt aanbiedt voor de nog lopende periode.

Art. 8.

Als niet bestaande worden beschouwd de bedingen in de overeenkomst waarbij het aan de interimarissen verboden wordt zich te laten aanwerven door een gebruiker.

Art. 9.

Na eensluidend advies of op verzoek of voordracht van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de toepassing op de interimarissen, van de wetten betreffende de personen die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

HOOFTSTUK III.

Reglementering van de interimbureaus.

Art. 10.

§ 1. - Elk interimbureau moet erkend worden door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, na advies van een erkenningscommissie, ingesteld bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. De erkenningscommissie beschikt, behoudens in de overgangperiode zoals bepaald in artikel 29, over twee maanden om een advies uit te brengen over een aanvraag tot erkenning. Deze termijn wordt tot de helft herleid wanneer het om een aanvraag gaat nadat een erkenning geschorst of inetrokken werd. Na het verstrijken van deze termijn, beslist de Minister van Tewerkstelling en Arbeid over de aanvraag.

§ 2. - L'agr  ation est subordonnée aux conditions suivantes:

1   que l'entreprise de travail intérimaire soit régulièrement constituée sous forme de société commerciale dont les statuts prévoient la mise au travail temporaire de travailleurs intérimaires auprès d'utilisateurs;

2   que l'entreprise de travail intérimaire s'engage à se conformer aux dispositions prévues par la présente loi;

3   que l'entreprise de travail intérimaire prenne l'engagement de ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail auprès d'un utilisateur en cas de lock-out ou de grève, sous réserve que celle-ci recueille l'assentiment ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du Travail.

Les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente avertiront les entreprises de travail intérimaire en cause lorsqu'une grève interviendra dans les entreprises utilisatrices.

Le Roi peut, soit sur l'avis conforme de l'organe paritaire comp  t  nt, soit sur la proposition ou sur la requête de ce dernier, fixer d'autres conditions d'agréation que celles qui sont stipulées à l'alinéa premier.

§ 3. - Lorsqu'il est satisfait aux conditions stipulées par ou en vertu du § 2, l'agréation est accordée. Lorsqu'il est constaté que l'entreprise de travail intérimaire ne répond plus à ces conditions, l'agréation peut être soit suspendue soit retirée après avis de la commission d'agréation visée au § 1.

§ 4. - Le Roi fixe, soit sur l'avis conforme de l'organe paritaire comp  t  nt, soit sur la proposition ou sur la requête de ce dernier, la procédure d'octroi, de retrait et de suspension de l'agréation, ainsi que les modalités d'intervention des organisations syndicales lorsqu'une entreprise de travail intérimaire enfreint les dispositions prévues au § 2, 3  , alinéa premier.

§ 5. - L'entreprise de travail intérimaire agr   e est tenue de mentionner sur tous actes, factures, annonces, publications et sur toutes autres pièces qu'elle délivre sa dénomination sociale, précédée ou suivie de l'indication «entreprise de travail intérimaire agr   e», ainsi que la date de l'arrêté ministériel accordant l'agréation.

§ 6. - Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire n'a pas d'implantation permanente en Belgique, elle est tenue, en même temps qu'elle demande l'agréation, de faire agréer un représentant responsable qui soit domicilié dans le pays et soit solidairement tenu avec son commettant. En cas de décès du représentant responsable, de retrait de son agréation ou d'  v  nement entraînant son incapacité, il doit être pourvu immédiatement à son remplacement.

Art.11.

Le Roi précise, soit sur l'avis conforme de l'organe paritaire comp  t  nt, soit sur la proposition ou sur la requête de ce dernier, le nombre, la durée du mandat et les règles de présentation des membres effectifs et suppl  eants de la commission d'agréation visée à l'article 10, § 1, ainsi que les modalités de fonctionnement de celle-ci.

la délégation des employeurs au sein de cette commission sera composée de membres présentés par [es organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Les membres de la commission sont nommés par le Roi,

§ 2. - De erkenning is afhankelijk van navolgende voorwaarden :

1   het interimbureau moet rgelmatig zijn opgericht onder de vorm van een handelsvennootschap waarvan de statuten voorzicu in de tijdelijke rewerksrelling van interimarissen bij gebruikers;

2   het interimbureau moet de verbintenis aangaan de bij deze wet voorziene bepalingen na te leven;

3   het interimbureau moet de verbintenis aangaan geen interimarissen bij een gebruiker tewerk te stellen of aan het werk te houden in geval van lock-out of staking, op voorwaarde dat deze laars de instemming of toestemming heeft van een in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde interprofessionele syndicale organisatie.

De syndicale organisaties, die in het bevoegd paritair comité zijn vertegenwoordigd, zullen de betrokken interimbureaus verwittigen wanneer een staking uitbreekt in de ondernemingen die interimarissen inl  bruiken.

De Koning kan, na eensluidend advies van het bevoegd paritair orgaan of op voordracht of verzoek van het bevoegd paritair orgaan, andere erkenningsvoorwaarden vaststellen dan deze bepaald in lid 1.

§ 3. - Wanneer voldaan is aan de voorwaarden, bepaald door of krachtens § 2, wordt de erkenning verleend. Wanneer wordt vastgesteld dat het interimbureau niet langer aan deze voorwaarden voldoet, kan de erkenning hetzij zeshorst worden, hetzij ingetrokken worden na advies van de in § 1 bedoelde erkenningscommissie.

§ 4. - De Koning stelt, na eensluidend advies van het bevoegd paritair orgaan, of op voordracht of verzoek van het bevoegd paritair orgaan de procedure vast van verlening, intrekking en schorsing van de erkenning, evenals de modaliteiten van tussenkomst van de syndicale organisaties, indien het interimbureau de bepalingen van § 2, 3  , van lid 1 niet naleeft,

§ 5. - Het erkend interimbureau is gehouden op alle akten, facturen, aankondizingen, publicaties en alle andere stukken welke het aflevert, zijn sociale benaming te vermelden, voorafgezaan of gevolgd door «Etkend interimbureau» alsmede de datum van het ministerieel besluit waarbij de erkenning wordt verleend.

§ 6. - Wanneer een interimbureau geen vaste inrichting heeft in België, is het ertoe gehouden, rezelfdertiid met de aanvraag tot erkenning, een hier te lande gevestigde aansprakelijke vertegenwoordiger te doen erkennen, die hoofdelijk met zijn lastgever verantwoordelijk is. Bij overlijden van de aansprakelijke vertegenwoordiger, bij intrekking van zijn erkenning of bij een feit dat zijn onbekwaamheid tot gevolg heeft, moet onmiddellijk in zijn vervanging worden voorzien.

Art.11.

De Koning bepaalt, na eensluidend advies van het bevoegd paritair orgaan of op voordracht of verzoek van het bevoegd paritair orgaan, het aantal, de duur van het mandaat en de regels van voordracht van de vaste en olaatsvervangende leden van de in artikel 10, § 1, bedoelde erkenningscommissie evenals haar werkingsregels.

De werkgeversafvaardiging in de schoot van dit comité zal samengesteld zijn uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de interimbureaus en uit leden, voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

De leden van de commissie worden door de Koning benoemd.

CHAPITRE IV.

Relations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Art. 12.

§ 1. - Le travail intérimaire est autorisé en vue de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent en cas d'un surcroît extraordinaire de travail ou en vue d'effectuer des travaux d'une nature particulière.

Par « remplacement d'un travailleur permanent » il y a lieu d'entendre :

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat de louage de travail est suspendue, sauf en cas de manque de travail, dû à des causes économiques et à des intempéries;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur qui s'absente de son travail en vertu de l'article 19cTt/afpr de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail ou de l'article 17 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi;

3° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de louage de travail a pris fin, sauf en cas de congé donné par l'employeur moyennant un préavis d'au moins 3 mois. La durée du contrat conclu en vue d'un tel remplacement ne peut excéder 3 mois.

Le fonctionnaire désigné par le Roi peut accorder des dérogations à cet alinéa ou consentir des prolongations, après accord préalable de la délégation syndicale de l'utilisateur ou, à défaut de celle-ci, par les organisations syndicales représentées au sein de sa commission paritaire. Chacune de ces dérogations ou prolongations ne peut excéder la durée de 3 mois.

Par « surcroît extraordinaire de travail » il y a lieu d'entendre le travail ne pouvant être accompli conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. La durée du contrat conclu dans le cadre de cet alinéa ne peut dépasser 650 heures par an.

L'autorisation prévue à l'article 26 ne peut être accordée qu'après accord préalable de la délégation syndicale de l'utilisateur ou, à défaut de celle-ci, par les organisations syndicales représentées au sein de sa commission paritaire.

Par « travail exceptionnel » il y a lieu d'entendre :

1° les travaux urgents mentionnés à l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

2° l'exercice de fonctions nouvelles, notamment en cas de création ou d'extension d'un nouveau service, d'un nouveau département, d'une entreprise nouvelle. La durée du contrat conclu en vue d'assumer des fonctions de cet ordre ne peut être supérieure à 3 mois. L'utilisateur est tenu de demander l'accord préalable de la délégation syndicale ou, à défaut, des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire compétente. Le fonctionnaire désigné par le Roi peut, après avoir obtenu l'accord des mêmes instances, accorder des prolongations, chacune de celles-ci ne pouvant excéder 3 mois;

HOOFDSTUK IV.

Verhoudingen tussen het interimbureau en de gebruiker.

Art. 12.

§ 1. - Inruimerarbeid is toegelaten ter vervanging van een bestendig werknemer in geval van buitengewone overmaat van arbeid of ter uitvoering van bijzondere werken.

Onder vervanging van een bestendig werknemer wordt verstaan :

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is behalve in geval van gebrek aan werk, wegens economische oorzaken en slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer die op zijn werk afwezig is op grond van artikel 19quater van de wet van 14 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst of van artikel 17 van de geordende wetten betreffende de bediensovereenkomst;

3° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens overeenkomst is verstreken behalve in geval van ontslag door de werkgever betekend mits een vooropzeggingstermijn van ten minste 3 maanden. De duur van de arbeidsovereenkomst die met het oog op een dergelijke vervanging wordt gesloten mag de 3 maanden niet overschrijden.

De door de Koning aangeduide ambtenaar kan op dit lid afwijkingen of verlengingen toestaan na voorafgaand akkoord van de syndikale afvaardiging van de gebruiker, of, bij ontstentenis van deze, van de in voor hun bevoegd paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties. Ieder van deze afwijkingen of verlengingen mogen de duur van 3 maanden niet overschrijden.

Onder buitengewone vermeerdering van werk wordt verstaan :

De arbeid die slechts kan worden verricht overeenkomstig de bepalingen van artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971. De duur van de overeenkomst gesloten in het raam van dit lid mag de 650 uren per jaar niet overschrijden.

De bij artikel 26 bedoelde roelating mag slechts verleend worden na voorafgaand akkoord verleend door de syndikale afvaardiging van de gebruiker, of bij ontstentenis van deze, door de in voor hun bevoegd paritair comité vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Onder bijzondere werken wordt verstaan :

1° de in artikel 25 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vermelde dringende werken;

2° de uitoefening van nieuwe functies, o.a. in geval van oprichting of uitbreiding van een nieuwe dienst, afdeling of onderneming. De duur van een overeenkomst afgesloten met het oog op het vervullen van dergelijke functies mag de 3 maanden niet overschrijden. De gebruiker is vernicht het voorafgaand akkoord te vragen aan de syndikale afvaardiging en, bij ontstentenis hiervan, van de in de voor hun bevoegd paritair comité verregaardwoordigde werknemersorganisaties. De door de Koning aangeduide ambtenaar kan, met instemming van dezelfde instanties, verlengingen toestaan. Iedere verlenging mag niet langer duren dan 3 maanden;

JO tout autre travail défini par le Roi sur l'avis favorable de la commission paritaire compétente pour l'utilisateur.

§ 2. - Le Roi peut, en outre, après avis favorable de l'organe paritaire compétent et des commissions paritaires dont relèvent les utilisateurs, autoriser le travail intérimaire dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions en vue de l'exécution de certains travaux.

Art. 13.

Le Roi peut, après avis favorable du Conseil national du Travail, prévoir l'effectif des travailleurs intérimaires occupés par les utilisateurs; cet effectif ne peut dépasser un certain pourcentage de celui du personnel permanent de ces utilisateurs.

Le Roi peut, après avis favorable de la commission paritaire dont relève l'utilisateur et après avis de l'organe paritaire compétent pour le travail intérimaire, fixer un pourcentage différent en ce qui concerne une branche d'activité déterminée.

CHAPITRE V.

Obligations de l'utilisateur.

Art. 14.

Indépendamment des obligations visées à l'article 6, l'utilisateur est responsable de l'application aux travailleurs intérimaires mis à sa disposition de la législation en matière de protection et de réglementation du travail.

Art. 15.

L'utilisateur qui occupe des travailleurs mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire non agréée, ou qui continue à occuper des travailleurs intérimaires mis à sa disposition par une entreprise de travail intérimaire agréée malgré la notification par celle-ci de sa décision de retirer ces travailleurs conformément à l'article 10, § 2, 3°, est considéré comme l'employeur de ces travailleurs au sens des lois sur les contrats de travail ou d'emploi.

CHAPITRE VI.

Dispositions générales.

SECTION 1.

La commission paritaire nationale du travail intérimaire.

Art. 16.

Conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi institue une commission paritaire nationale pour le travail intérimaire.

La délégation des employeurs au sein de cet organe paritaire sera composée de membres présentés par les organi-

3° ieder ander werk door de Koning bepaald na gunstig advies van het voor de gebruiker bevoegd paritair comité.

§ 2. - De Koning kan bovendien, na gunstig advies van het bevoegd paritair orgaan en van de paritaire comités waarvan de gebruikers afhangen, de interimarbeid toelaten in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen met het oog op de uitvoering van sommige werken.

Art. B.

De Koning kan, na gunstig advies van de Nationale Arbeidsraad, voorzien dat het aantal interimkrachten die tewerkgesteld zijn door de gebruikers niet hoger mag zijn dan een bepaald percentage van het vast personeel van die gebruikers.

Na gunstig advies van het paritair comité waaronder de gebruikers ressorteert en na advies van het voor de interimarbeid bevoegd paritair orgaan, kan de Koning een ander percentage voor een bepaalde bedrijfstak vaststellen.

HOOFDSTUK V.

Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 14.

Behalve wat de in artikel 6 bedoelde verplichtingen betreft, is de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de wetgeving inzake arbeidsbescherming en -reglementering op de te zijner beschikking gestelde interimarissen.

Art. 15.

De gebruiker die werknemers tewerkstelt, die te zijner beschikking worden gesteld door een niet-erkend interim-bureau, of die de interimarissen, die te zijner beschikking werden gesteld door een erkend interimbureau, blijft tewerkstellen niettegenstaande hij kennis heeft gekregen van de beslissing waarbij dit bureau overeenkomstig artikel 10, § 2, 3°, haar werknemers terugtrekt, wordt als de werkgever van die werknemers beschouwd in de zin van de wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of voor bedienden.

HOOFDSTUK VI.

Algemene bepalingen.

AFDELING 1.

Nationaal paritair comité voor de interimarbeid.

Art. 16.

Overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 op de collectieve overeenkomsten en de paritaire comités, wordt een nationaal paritair comité voor de interimarbeid door de Koning opgericht.

De afvaardiging van de werkgevers in de schoot van dit paritair orgaan zal samengesteld zijn uit leden, voorgedra-

sations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs,

En attendant que cet organe paritaire ait arrêté la rémunération des travailleurs intérimaires, les barèmes minima en vigueur dans les branches d'activité de l'utilisateur sont applicables aux entreprises de travail intérimaire non assujetties à l'application d'une convention collective de travail pour les travailleurs intérimaires conclue avec une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs.

SECTION 2.

Consultation.

Arr. 17.

Les organes paritaires consultés font part de leur avis dans les deux mois de la demande qui leur en est faite.

SECTION 3.

Surveillance et sanctions pénales.

Art. 18.

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 d'exécution de celle-ci.

Art. 19.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 18 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissement, locaux ou autres lieux de travail où sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que dans les locaux où sont exploitées des entreprises de travail intérimaires; ils ne peuvent pénétrer dans les locaux habités qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police;

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger, soit seuls, soit ensemble, l'employeur, l'utilisateur, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs et les membres des délégations syndicales au sein de l'entreprise de travail intérimaire et de l'entreprise utilisatrice, sur tous faits dont la connaissance est jugée utile à l'exercice de la surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la présente loi et les arrêtés d'exécution de celle-ci, et en établir des copies ou extraits;

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

gen door de representatieve organisaties van interimbureaus en uir liden voorgedragen door de representatieve organisaties van gebruikers,

In afwachting dat dit paritair orgaan de beloning van de interimarissen heeft vastgesteld zijn de minima barèmes die van kracht zijn voor de bedrijfstak van de gebruiker, van toepassing voor die interimbureaus die niet vallen onder de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst voor de interimarbeid afgesloten met een of meerdere representatieve werknemersorganisaties,

AFDELING 2.

Raadpleging.

An. 17.

De geraadpleegde paritaire organen delen hun advies mede binnen 2 maanden nadat zij daarom werden verzocht.

AFDELING 3.

Toezicht en strafsancities.

Art. 18.

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

Art. 19.

De in artikel 18 bedoelde ambtenaren en beampten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk uur van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande waarschuwing, vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen waar personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen, alsmede in de lokalen waar interimbureaus worden geëxploiteerd; in de bewoonde lokalen mogen zij slechts binnentreden met voorafgaande toestemming van de rechter bij de politierechtbank;

2° elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de wettelijke en reglementaire bepalingen werkelijk worden nageleefd, en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te samen, de werkgever, de gebruiker, hun aangestelden of lasrhebbers, alsmede de werknemers en de leden van de vakbondsafvaardigingen in het interim-bureau en in de gebruikende onderneming, ondervragen over alle feiten waarvan de kennis nuttig wordt geacht voor de uitoefening van het toezicht.

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen overleggen die bij deze wet en bij 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. 20.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 18 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai dans lequel celui-ci aura à se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve du contraire.

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

Art. 21.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 18 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

Art. 22.

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 F ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur, l'utilisateur, leurs préposés ou mandataires qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 10, 12, 13 et 29 de la présente loi ou aux arrêtés pris en exécution de ces articles;

2° l'employeur et l'utilisateur, ainsi que les préposés ou mandataires de ceux-ci, qui ont fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 23.

Les infractions définies aux articles 10, 12, 13 et 29 donnent lieu à l'application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs occupés en violation de ces dispositions. Toutefois, le montant total de ces amendes ne peut excéder 50000 F.

Art. 24.

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

Art. 25.

L'employeur et l'utilisateur sont civilement responsables des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 26.

Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, le chapitre V excepté mais y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 27.

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

Art. 20.

De in artikel 18 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, de overtreder een termijn op te leggen waarbinnen deze laatsrc zich in orde moet stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben totdat het tegenbewijs wordt geleverd.

Op straf van nietigheid moet aan de overtreder binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding, een afschrift van het proces-verbaal worden berekend.

Art. 21.

De in artikel 18 bedoelde ambtenaren en beambten kunnen in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van de gemeentepolitie en de rijkswacht vorderen.

Art. 22.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 F of met een van die straffen alleen:

1° de werkgever, de gebruiker, hun aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan een overtreding van de bepalingen van de artikelen 10, 12, 13 en 29 van deze wet of van de ter uitvoering van deze artikelen genomen besluiten;

2° de werkgever en de gebruiker, alsmede hun aangestelden of lasthebbers die het krachtens deze wet georganiseerde toezicht hebben verhinderd.

Art. 23.

Voor de bij de artikelen 10, 12, 13 en 29 bepaalde overtredingen wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er werknemers in strijd met die bepalingen zijn tewerkgesteld. Het totale bedrag van die geldboeten mag evenwel niet hoger zijn dan 50000 F.

Art. 24.

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

Art. 25.

De werkgever en de gebruiker zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de geldboeten waartoe hun aangestelden of lasthebbers werden veroordeeld.

Art. 26.

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

Art. 27.

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering ervan genomen besluiten verjaart na verloop van een jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Art. 28.

A l'article 1 de la loi du 30 juin 1971 concernant les amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est ajouté un 29", libellé comme suit:

« 29" l'employeur et l'utilisateur qui se sont rendus coupables d'une infraction aux dispositions des articles 10, 12, 13 et 29 de la loi sur le travail intérimaire et des arrêtés pris en exécution de ces articles. »

SECTION 4.

Dispositions transitoires et entrée en vigueur.

Art. 29.

Toute entreprise de travail intérimaire qui, dans le mois qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, en fera la demande par lettre recommandée au Ministre de l'Emploi et du Travail disposera d'une agrégation provisoire valable jusqu'au moment où, en application des articles 10 et 11, le Ministre aura statué sur sa demande, après avis de la commission d'agrégation.

Art. 30.

Les limitations prévues aux articles 12 et 13 entrent en vigueur un an après la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

1 février 1973.

Art. 28.

In artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt een 29° ingevoegd, luidend als volgt:

« 29° de werkgever en de gebruiker die zich schuldig gemaakt hebben aan een overtreding van de bepalingen van de artikelen 10, 12, 13 en 29 van de wet betreffende de interimarbeid of van de besluiten genomen in uitvoering van deze artikelen ».

AFDELING 4.

O/ergangsbepalingen en inwerkingtreding.

Art. 29.

Het interimbureau dat, binnen de maand volgend op die gedurende welke deze wet in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt, bij aangetekende brief aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een verzoek richt, zal over een voorlopige aanneming beschikken, die geldig blijft tot op het ogenblik dat bij toepassing van de artikelen 10 en 11, de Minister, na advies van de erkenningscommissie, over zijn aanvraag een beslissing zal getroffen hebben.

Art. 30.

De in de artikelen 12 en 13 voorziene beperkingen treden in werking één jaar na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

1 februari 1973.

G. VERHAEGEN,
T. DECLERCQ,
H. PIERRET,
A. BAUDSON,
F. VERBERCKMOES.