

Chambre des Représentants

SESSIO:-J EXTRAORDINAIRE 1974

16 MAI 1974

PROPOSITION DE LOI

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

DEVELOI)PEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La mise de travailleurs à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs au service de leur entreprise s'est considérablement développée dans notre pays au cours de la dernière décennie.

Cette activité, qui conduit à réaliser des profits substantiels pour le marchandant de main-d'œuvre, a été dénoncée par de multiples reprises par les milieux professionnels intéressés, notamment par le Comité professionnel de la construction, ainsi que par des parlementaires. En conclusion d'une série d'interpellations, le Sénat a adopté le 28 juin 1972 la motion suivante : « Le Sénat, ayant entendu l'interpellation de MM. G. Fris, Vallhilt, et Slegers au sujet des pratiques frauduleuses de certains pourvoyeurs de main-d'œuvre et les conséquences néfastes (lui en découlent, notamment en lésant un grand nombre de travailleurs, invite le Gouvernement à prendre sans délai les mesures appropriées pour mettre définitivement un terme à de tels abus ».

A vrai dire, le problème est posé avec une acuité croissante ; il faut en effet que dans notre pays, il ne soit pas seulement question de renforcer les normes internationales, ainsi qu'en témoigne notamment une proposition faite par la Commission des résolutions à la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa 85^e session à Genève (juin 1974).

Au cours de ces dernières années, l'activité des intermédiaires qui cherchent à tirer profit de la mise à disposition de travailleurs qu'elle atteint l'objectif par lui-même et qu'elle revêt pour éduquer les normes internationales et nationales interdisant le placement payant et compromettre la réalisation de l'objectif économique et humains de la politique de l'emploi.

En vertu de ces engagements internationaux, le Gouvernement s'est tenu de respecter la Convention internationale du

Kamer van Volksvertegenwoordigers

BUITENGEWONE ZITTING 1974

16 MEI 1974

WETSVOORSTEL

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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het beschikbaar stellen van werknemers voor derden die deze werknemers in hun onderneming rewerkstellen heeft gedurende het jongste decennium in ons land een grote uitbreiding genomen.

Die activiteit, die aanzienlijke winsten oplevert door het verhandelen van arbeidskrachten, is door de betrokken beroepskringen, inzonderheid door de Bedrijfsraad voor het bouwbedrijf, en door parlementsleden herhaaldelijk aan de kaak gebracht. Tot besluit van een aantal interpellaties nam de Senaat op 28 juni 1971 de volgende motie aan: « De Senaat, na de interpellatie te hebben gehoord van de heren Grits, Vanthilt en Slegers in verband met de bedrieglijke praktijken van sommige koppelbazen en de noodlottige gevolgen die eruit voortvloeien, inzonderheid ten nadele van een groot aantal werknemers, nodigt de Regering uit zonder verwijl de gepaste maatregelen te treffen om aan dergelijke misbruiken definitief een einde te maken ».

Eigenlijk neemt het probleem zowel hier te lande als elders steeds scherper vorm aan, zolang men zich genoopt heeft gevoeld om de internationale normen te verscherpen, wat onder meer blijkt uit een voorstel dat de Commissie voor de resoluties bij de Algemene Conferentie der Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 85^e zitting te Genève (juni 1973) heeft gedaan.

In de jongste jaren heeft de activiteit van de tussenpersonen die met winst oogmerk werknemers bezorgen, zich aanzienlijk uitgebreid -- zowel wat betreft de categorieën van werknemers die erbij betrokken zijn als de verscheidenheid van de middelen die worden aangewend om te ontkomen aan de internationale en nationale normen waarbij arbeidsbemiddeling tegen betaling is verboden -- zolang de verwezenlijking van de economische en humane doelsstellingen van het werkgelegenheidsbeleid in het gedrang komt.

Ingevolge haar internationale verplichtingen is de Regering er toe gehouden het bij de wet van 3 maart 1958 goed-

Travail n° 96 concernant les bureaux de placement payant, approuvée par la loi du 3 mars 1958, qui a précisé que la Belgique acceptait les dispositions de la partie II de cette Convention, prévoyant la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement.

La question de l'application de la Convention internationale n° 96 à des agences de travail temporaire a été expressément posée au Bureau international du Travail en 1965 par le Gouvernement suédois. Elle a été résolue par l'affirmative dans un avis du Bureau international du Travail, qui a considéré que la convention peut s'appliquer aux cas où une relation contractuelle est établie entre le travailleur et une agence, et non entre le travailleur et la personne ou l'entreprise à la disposition de laquelle il est placé, le critère essentiel étant la nature véritable de l'opération plutôt que la forme juridique qu'elle peut revêtir. Sur cette base, l'avis conclut que les agences d'intérimaires ont pour but principal de procurer de la main-d'œuvre, et non les produits du travail, et de servir d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, comme le prévoit la convention.

Par ailleurs, le développement de l'activité des intermédiaires lui fournissent des travailleurs à des fins lucratives préoccupe les instances compétentes, non seulement en Belgique, mais dans de nombreux pays et les dangers qu'elle présente, ont été justement dénoncés dans une proposition présentée par la Commission des résolutions à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, au cours de sa 58^{ème} session à Genève (juin 1973).

Cette proposition de résolution, après avoir rappelé que le travail n'est pas une marchandise et que des normes internationales ont été adoptées afin de protéger les travailleurs en cause contre les abus et de promouvoir la reconnaissance du principe selon lequel le placement des travailleurs doit incomber essentiellement aux pouvoirs publics, considère que « l'emploi de plus en plus fréquent de travailleurs par des intermédiaires; notamment par des agences de travail temporaire, pour l'accomplissement de tâches qui constituent un élément essentiel et permanent du processus normal de production, pose de graves questions de principe et des problèmes complexes de caractère social, économique et juridique pour les travailleurs et pour les employeurs. En particulier : le risque de voir des intermédiaires se trouver en situation de monopole sur le marché de l'emploi; les incertitudes relatives au statut juridique des agences de travail temporaire; les difficultés rencontrées pour assurer un contrôle effectif sur la fourniture de prestations de travail; la proportion croissante de travailleurs qui échappent au domaine de la législation du travail et de la législation sociale, ainsi qu'aux conventions collectives qui ont pour objet de protéger tous les travailleurs intéressés... »

La déclaration gouvernementale du précédent gouvernement contenait l'engagement suivant : « les activités lucratives d'intermédiaires qui font profession de mettre les travailleurs à la disposition des entreprises utilisatrices, seront réglementées, en s'inspirant des travaux du Conseil national du travail et des recommandations de l'Organisation internationale du Travail en la matière ».

Certes, le Conseil national du Travail a déjà rendu un avis n° 364 du 24 mai 1971 sur un avant-projet de loi sur le travail intérimaire.

Toutefois, la Commission des relations individuelles du travail du Conseil national du Travail a constaté le 19 novembre 1971 que la situation concernant les travailleurs intérimaires et les entreprises de travail intérimaires a évolué depuis 1971 et s'est déclarée disposée à réexaminer le pro-

gekeurde internationale Arbeidsverdrag n° 96 betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling na te leven, waarin gepreciseerd werd dat België de bepalingen van deel II van dat Verdrag aanvaardde, dat voorziet in de geleidelijke afschaffing van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling met winstoogmerk en in de reglementering van de andere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

De kwestie van de roepassing van het internationaal Verdrag n° 96 op de uitzendbureaus werd in 1965 door de Zweedse Regering uitdrukkelijk aanhangig gemaakt bij het Internationaal Arbeidsbureau. Ze werd in bevestigende zin opgelost door een advies van het Internationaal Arbeidsbureau, dat van mening was dat het verdrag kan worden toegepast op de gevallen waarin een contractuele verhouding tot stand komt tussen de werknemer en een bureau, en niet tussen de werknemer en de persoon of de onderneming die over hem kan beschikken; daarbij is de essentiële maatstaf de werkelijke aard van de handeling en niet de juridische vorm ervan. Op grond daarvan komt het advies tot de conclusie dat de uitzendbureaus tot voornaamste doel hebben arbeidskrachten en niet de producten van de arbeid te bezorgen en als tussenpersoon te dienen om een betrekking aan een werknemer te verschaffen of een werknemer aan een werkgever te helpen, zoals in het verdrag is bepaald.

De bevoegde overheid, niet enkel in België, maar in talrijke landen, is bezorgd om de uitbreiding van de activiteit der russenpersonen die met winstoogmerk werknemers bezorgen, en de daaraan verbonden gevaren werden reeds aangeklaagd in een verslag, door de Commissie voor de resoluties ingediend bij de algemene Conferentie van de internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 58^{ste} zitting te Genève (juni 1973).

Deze ontwerp-resolutie herinnert eraan dat arbeid geen koopwaar is en dat internationale normen werden aangenomen ter bescherming van de betrokken werknemers tegen misbruiken en ter bevordering van de erkenning van het principe volgens hetwelk de plaatsing van werknemers hoofdzakelijk de taak dient te zijn van de overheid. Voorts wordt geseld dat « de steeds frequentere rewerksrelling van werknemers door russenpersonen, inzonderheid door uitzendbureaus, voor het verrichten van taken die een essentieel en permanent bestanddeel van het gewone productieproces vormen, ernstige principiële kwesties en complexe problemen van sociale, economische en juridische aard doet rijzen voor de werknemers en voor de werkgevers, in het bijzonder: het risico dat russenpersonen op de arbeidsmarkt een monopoliepositie innemen; de onzekerheid in verband met de rechtsroestand van de uitzendbureaus; de moeilijkheden in verband met een werkelijke controle op het leven van arbeidsprestaties; het toenemend aantal werknemers die niet meer onder de arbeidswetgeving en de sociale wetgeving vallen, noch onder de collectieve arbeidsovereenkomsten die de bescherming van alle werknemers tot doel hebben. »

De regeringsverklaring van de vorige regering bevatte de volgende verbintenis : « de winstgevendende activiteiten van russenpersonen die er een beroep van maken arbeiders ter beschikking te stellen van ondernemingen, zullen worden gereguleerd op basis van de werkzaamheden van de Nationale Arbeidsraad en de aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie desbetreffende ».

De Nationale Arbeidsraad heeft weliswaar reeds op 24 mei 1971 zijn advies n° 364 uitgebracht omtrent een voorontwerp van wet betreffende de arbeid van uitzendkrachten.

De Commissie voor individuele arbeidsbetrekkingen van de Nationale Arbeidsraad consuleerde echter op 19 november 1971 de rechtsroestand in verband met de uitzendkrachten en de uitzendbureaus. Hierin is duidelijk en zij verklaarde zich bereid om het probleem opnieuw te

blème à la lumière des conditions actuelles et sur base d'un nouveau texte qui lui serait soumis par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Conseil national du Travail a été saisi de cet avant-projet de loi le 16 janvier 1974 et en a entamé la discussion le 31 janvier 1974.

La présente proposition de loi reprend les orientations de l'avant-projet, car la délégation patronale au Conseil entend toujours s'en tenir à l'avis de 1971, bien que celui-ci soit manifestement dépassé.

En effet, l'avis donné en 1971 par le Conseil national du Travail considérait les agences d'intérimaires comme des employeurs.

Une approche globale du phénomène permet cependant de conclure qu'une telle fiction ne résout pas les difficultés; en effet, ces agences ne se comportent pas comme des employeurs effectifs, puisque l'utilisateur exerce sans partage l'autorité dans l'exécution du travail, ce qui est bien le critère essentiel à prendre en considération pour déceler l'existence d'un contrat de louage de travail.

Au surplus, cette fiction est source d'insécurité juridique et se trouvant en opposition avec notre système de droit du travail, constitue une régression de la protection sociale du travailleur.

Pour mettre (in) à cette situation et conformément aux principes établis par le droit contractuel du travail, par la réglementation du travail et par le régime des relations collectives du travail, la seule solution satisfaisante est de considérer celui qui utilise les services de l'intérimaire et exerce en fait sur lui l'autorité dans l'exécution du travail comme le seul et véritable employeur.

Par conséquent, l'activité lucrative qui consiste à mettre des travailleurs à la disposition d'un utilisateur - employeur est une activité de placement payant; il convient donc de considérer les agences de travail intérimaire comme des bureaux de placement payant dont l'activité ne peut qu'être en son principe interdite.

Ces considérations semblent partagées par la jurisprudence la plus récente des tribunaux.

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

Notre proposition est dans la ligne exacte des résolutions de la Conférence nationale de l'Emploi.

...

A l'appui de ces divers éléments, nous estimons :

— que le placement des travailleurs, que ce soit il titre temporaire ou permanent, relève essentiellement de la politique de l'emploi qui est du ressort des pouvoirs publics, ceux-ci assumant le placement gratuit des travailleurs et disposant des moyens d'information, de formation et de sélection professionnels nécessaires;

— qu'il s'impose de protéger de manière égale tous les travailleurs contre les abus et d'assurer à tous les travailleurs, sans distinction, les garanties du placement par les pouvoirs publics; que ces garanties sont consacrées par la Convention internationale du travail n° 96, à savoir la gratuité du placement et l'absence de dépendance, notamment juridique, vis-à-vis du placeur;

— que la fourniture de travailleurs par des intermédiaires à des fins lucratives compromet la mission de placement des travailleurs dévolue au service public de l'emploi et par voie

de recherches in het licht van de huidige omstandigheden en op grond van een nieuwe reksr die haar door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid zou worden voorgesteld.

De Nationale Arbeidsraad werd op 16 januari 1974 van dit voorontwerp van wet in kennis gesteld en vatte de bespreking ervan aan op 31 januari 1974.

Het onderhavige wetsvoorstel neemt in grote lijnen het voorontwerp over, aangezien de afgevaardigden van de werkgevers bij de Raad zich nog steeds aan het advies van 1971 wensen te houden, ofschoon dit klaarblijkelijk achterhaald is.

Het door de Nationale Arbeidsraad gegeven advies van 1971 beschouwde de uitzendbureaus immers als werkgevers.

Uit een algemene benadering van het verschijnsel kan nochtans worden geconcludeerd dat een dergelijke fictie de moeilijkheden niet oplost; die uitzendbureaus gedragen zich immers niet als echte werkgevers, aangezien de gebruiker onverdeeld het gezag uitoefent bij de uitvoering van de arbeid, wat wel de essentiële maatschappelijke achtergrond moet worden genomen om het bestaan van een arbeids-overeenkomst vast te stellen.

Die fictie is daarenboven een bron van rechtsonzekerheid en, daar ze in strijd is met ons systeem van arbeidsrecht, is zij een reruggang inzake de sociale bescherming van de werknemers.

Om aan die toestand een einde te maken en overeenkomstig de principes van het contractuele arbeidsrecht, de arbeidsreglementering en de regeling van de collectieve arbeidsbetrekkingen, bestaat de enige bevredigende oplossing erin, degene die gebruik maakt van de diensten van de uitzendkracht en in feite over hem het gezag uitoefent bij het uitvoeren van de arbeid, als de enige werkelijke werkgever te beschouwen.

Bijgevolg is de werkzaamheid met winsroofterk die erin bestaat werknemers beschikbaar te stellen voor een gebruiker-werkgever, een werkzaamheid van plaatsing tegen betaling; de uitzendbureaus dienen dus te worden beschouwd als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling waarvan de activiteit in principe alleen maar kan worden verboden.

Deze overwegingen schijnen door de meest recente rechtspraak te worden bijgevalen.

In de huidige stand van zaken is het evenwel aanvaardbaar dat op grond van het internationale Verdrag n° 96 een tijdelijke regeling van de activiteit betreffende de plaatsing van uitzendkrachten met winsroofterk wordt opgemaakt, totdat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in staat is om in hun kosteloze plaatsing doelmatig te voorzien.

Ons voorstel ligt geheel in de lijn van de resoluties van de Nationale Tewerkstellingsconferentie.

...

Op grond van een en ander zijn wij van oordeel :

— dat de plaatsing van werknemers, hetzij tijdelijk hetzij in vast verband, hoofdzakelijk valt onder het werkgelegenheidsbeleid; dat dit beleid nu ligt geheel op de weg van de overheid, die zorgt voor de kosteloze plaatsing van de werknemers en die over de nodige middelen inzake beroepsvoorlichting, -opleiding en -selectie beschikt;

— dat het nodig is alle werknemers op gelijke wijze tegen misbruiken te beschermen en aan alle werknemers zonder onderscheid de waarborgen van plaatsing door de overheid te bieden; dat die waarborgen bekrachtigd zijn in het internationale Arbeidsverdrag n° 96, namelijk kosteloze plaatsing en het onbreken van enigerlei, inzonderheid juridische, afhankelijkheid ten opzichte van de bemiddelaar;

— dat het verschaffen van werknemers met winsroofterk door russenpersonen, de aan de overheidsdienst voor arbeidsvoorziening roekomende bemiddelingszaak en bijgevolg

de conséquence la politique de l'emploi; que de plus, cette activité porte atteinte au principe fondamental que le travailleur n'est pas une marchandise et consacre arbitrairement la dépendance juridique et économique du travailleur à l'égard de l'intermédiaire qui l'a placé;

— que, pour éviter de déroger aux principes de notre législation du travail et de notre système de relations collectives du travail, le statut juridique des travailleurs intérimaires ne doit pas être dissocié de celui des travailleurs permanents;

— que les mesures de protection des travailleurs contre les diverses formes de marchandage de la main-d'œuvre et la réglementation de l'exploitation des bureaux de placement payants doivent s'insérer dans un cadre juridique complet et cohérent.

Toutefois, le législateur, conscient des nécessités actuelles, peut admettre qu'aussi longtemps que le service public de placement ne peut assurer complètement le placement de certaines catégories de travailleurs, des dérogations à l'interdiction du placement payant peuvent être accordées dans les conditions fixées par la Convention internationale du travail n° 96, approuvée par la loi du 3 mars 1958. Dans les circonstances actuelles, ces dérogations paraissent justifiées en ce qui concerne le placement d'intérimaires et d'artistes dit "JcWt".

Il m'est en œuvre de ces principes doit permettre au service public de l'emploi de faire pleinement face à toutes les exigences de sa mission. Aussi, conformément aux résolutions de la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973 et complétement aux dispositions du présent projet, il convient de mettre l'Office national de l'Emploi en mesure d'assurer efficacement le placement de toutes les catégories de travailleurs et d'organiser des services spécialisés qui puissent répondre avec efficacité aux exigences de certaines formes de travail temporaire.

La présente proposition de loi est mue par un souci de protection sociale, mais, elle est cependant fondée sur une approche globale de la question.

Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de l'emploi; elle évite de remettre en cause les principes consacrés en matière de placement tant par la législation interne que par nos engagements internationaux; les règles de protection sociale ne dérogent pas aux principes de notre législation du travail et de notre système de relations collectives du travail.

La présente proposition de loi entend renforcer la protection du travailleur contre les diverses formes de marchandage de la main-d'œuvre.

Elle est fondée sur le principe de l'interdiction de ce marchandage.

Elle trace d'autre part un cadre légal plus complet pour les bureaux de placement payant.

L'occasion a été saisie pour régler également le problème des bureaux de placement payant d'artistes du spectacle où l'on assiste à une prolifération de bureaux de placement clandestins par suite de l'impossibilité d'octroyer de nouvelles licences résultant de la réglementation en vigueur. La proposition de loi assure la cohérence des dispositions en la matière avec celles relatives au placement des intérimaires.

L'opportunité de la présente proposition de loi nous paraît renforcée par un passage de la déclaration gouvernementale du 30 avril 1974 relatif à la politique de l'emploi qui annonce la légalisation des activités de marchands de main-d'œuvre, la privatisation d'une partie des tâches de

de werkgelegenheidspolitiek in het gedrang brengt, dat die activiteit daarenboven indruist tegen het grondbeginsel dat de werker geen koopwaar is en een willekeurige bekrachtiging inhoudt van de juridische en economische afhankelijkheid van de werknemer tegenover de tussenpersoon die hem heeft geplaatst;

— dar, om te voorkomen, dat wordt afgeweken van de principes van onze arbeidswetgeving en van ons systeem van collectieve arbeidsbetrekkingen, de rechtstoestand van de uitzendkrachten niet hoeft te worden onderscheiden van die van de vaste werknemers;

— dat de maatregelen tot bescherming van de werknemers tegen de diverse vormen van sjacheren met arbeidskrachten en de reglementering inzake het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling moeten worden opgenomen in een volledig en samenhangend juridisch kader.

Desniettemin kan de wetgevende macht, geleid op de huidige behoeften, toestaan dat zolang de overheidsdienst voor arbeidsvoorziening de plaatsing van bepaalde categorieën van werknemers niet volledig op zich kan nemen, afwijkingen van het verbod van plaatsing tegen betaling worden aanvaard onder de voorwaarden vastgesteld door het internationale Arbeidsverdrag nr. 96, goedgekeurd bij de wet van 3 maart 1958. In de huidige omstandigheden lijken die afwijkingen gerechtvaardigd ten aanzien van de plaatsing van uitzendkrachten en artiesten in het amusementsbedrijf.

De roepassing van die beginselen moet de met de arbeidsvoorziening belaste overheidsdienst in staat stellen zijn taak in alle opzichten te vervullen. Overeenkomstig de resoluties van de Nationale Tewerkstellingsconferentie van 3 april 1973 en ter aanvulling van de bepalingen van het onderhavige voorstel moet de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening in staat worden gesteld op doeltreffende wijze te voorzien in de plaatsing van alle categorieën van werknemers en gespecialiseerde diensten te organiseren, die doelmatig kunnen voldoen aan de eisen van bepaalde vormen van tijdelijke arbeid.

Het onderhavige wetsvoorstel is ingegeven door het streven naar sociale bescherming, waarbij evenwel uitgegaan wordt van een globale benadering van het probleem.

Het ligt in de lijn van het werkgelegenheidsbeleid; het wil voorkomen dat de principes inzake plaatsing die in onze interne wetgeving zowel als in onze internationale verbintenissen worden gehuldigd, in het gedrang komen; de regels inzake sociale bescherming wijken niet af van de beginselen van onze arbeidswetgeving en van ons stelsel van collectieve arbeidsbetrekkingen.

Het onderhavige wetsvoorstel wil de werknemer beter beschermen tegen de diverse vormen van sjacheren met arbeidskrachten.

Het streunt op het beginsel dat dergelijke praktijken verboden zijn.

Overigens voorziet het in een vollediger wettelijk kader voor de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

De gelegenheid werd te baar genomen om ook het probleem van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf op te lossen; in deze sector neemt het aantal clandestiene bureaus voor arbeidsbemiddeling op overdreven wijze toe, omdat het onmogelijk is nieuwe vergunningen uit te reiken ten gevolge van de vigerende reglementering. Het wetsvoorstel brengt samenhang tussen de desbetreffende bepalingen en die aangaande de plaatsing van uitzendkrachten.

Dit wetsvoorstel komt ons inziens des te meer gelegen, daar een passus uit de regeringsverklaring van 30 april 1974, met betrekking tot de werkgelegenheid, in uitzicht stelt dat de activiteiten van de koppelbazen wettelijk zullen worden geregeld, dat een aantal taken van de Rijksdienst

l'Office national de l'Emploi, voire le démantèlement de ce service collectif. En effet, la déclaration expose notamment que le Gouvernement va mettre sur pied un «statut légal des bureaux de travail intérimaires», cependant que la comparaison avec les intentions déclarées du gouvernement précédent en la matière montre que le gouvernement actuel ne se réfère malheureusement plus aux garanties importantes pour les travailleurs, contenues dans les instruments internationaux de l'O. I. T., ceux-ci imposant à la Belgique des obligations très strictes, d'ailleurs incorporées dans la législation nationale belge.

Commentaire des articles.

Article 1.

L'article 1^{er} définit la notion qui détermine le champ d'application du chapitre 1^{er} de la proposition de loi, c'est-à-dire la "mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs". C'est l'activité exercée par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs, qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

Il y a mise à la disposition dès que l'utilisateur exerce en fait une part quelconque de l'autorité patronale, généralement celle qui est indispensable à la bonne exécution du travail et qui se matérialise le plus souvent par la direction effective exercée sur les lieux du travail.

Art. 2.

L'article 2 édicte l'interdiction générale de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Les agissements des personnes qui se livrent à cette activité perturbent la politique de l'emploi, qui est du ressort des pouvoirs publics, et compromettent la mission de placement des travailleurs, dévolue à l'Office national de l'emploi par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Au surplus, de nombreux abus se commettent au détriment de la main-d'œuvre dans l'application des lois sociales.

Il est inadmissible enfin qu'une activité lucrative puisse tirer l'essentiel de ses bénéfices du travail d'autrui, considéré comme une simple marchandise.

L'interdiction édictée par l'article 2 est générale et est sanctionnée pénalement.

La portée de l'interdiction édictée par cet article est très large. Elle s'applique à toute mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui s'exerce en tout ou en partie sur le territoire national, quelle que soit la nationalité des personnes en cause ou leur résidence.

Exemple:

1) Firma établie en Belgique qui met à la disposition à l'étranger:

a) des travailleurs belges ou étrangers résidant en Belgique;

b) des travailleurs étrangers ou belges résidant à l'étranger.

voor Arbeidsvoorziening naar de particuliere sector over geheveld zullen worden en zelfs dat deze collectieve dienst ontbonden zal worden. In de regeringsverklaring wordt immers gezegd dat de Regering een «wettelijk statuut van de uitzendbureaus tot stand wil brengen», terwijl uit een vergelijking met de ondubbelzinnige voornemens van de vorige regering op dat stuk blijkt dat de huidige regering jammer genoeg niet meer verwijst naar de voor de werknemers belangrijke waarborgen die zijn vervat in de internationale akten van de I. A. O., waarbij aan België zeer strenge verplichtingen worden opgelegd, die overigens in onze wetgeving zijn opgenomen.

Commentaar op de artikelen.

Artikel 1.

Artikel 1 bepaalt het begrip dat de werkingssfeer van hoofdstuk I van het wetsvoorstel omschrijft, namelijk het "beschikbaar stellen van werknemers voor gebruikers". Het is de door een natuurlijke of een rechtspersoon uitoefende activiteit die erin bestaat werknemers die hij in dienst heeft genomen, beschikbaar te stellen voor derden die deze werknemers rewerkstellen en over hen ten dele het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

Het beschikbaar stellen ontstaat zodra de gebruiker inderdaad enig deel van het werkgeversgezag uitoefent; het is over het algemeen het deel dat onontbeerlijk is voor de goede uitvoering van de arbeid en dat meesal tot uiting komt in de werkelijke leiding die op de plaatsen van het werk wordt gevoerd.

Art. 2.

Artikel 2 bevat het algemene verbod om werknemers voor gebruikers beschikbaar te stellen.

De gedragingen van de personen die zich met die activiteit bezighouden, werken storend op het werkgelegenheidsbeleid dat tot de bevoegdheid van de overheid behoort en staan in de weg aan de bemiddelingsraak die bij de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening is roevertrouwd.

Daarbij komt nog dat bij de toepassing van de sociale wetten al van misbruiken worden begaan ten nadele van de arbeidskrachten.

Ten slotte is het onduidelijk dat bij een lucratieve activiteit de winsten hoofdzakelijk uit andermans arbeid - die als een gewone koopwaar wordt beschouwd - kunnen worden gehaald.

Her bij artikel 2 opgelegde verbod is algemeen en er zijn strafrechtelijke sancties aan verbonden.

Her bij dit artikel opgelegde verbod heeft een zeer ruime strekking. Het verbod is van toepassing op elke beschikbaarstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers die geheel of gedeeltelijk in België geschiedt, ongeacht de nationaliteit of de verblijfplaats van de betrokken personen.

Voorbeeld 1:

1) Een in België gevestigde firma die in het buitenland:

3) Belgische of in België verblijvende vreemde werknemers beschikbaar stelt;

b) vreemde of in het buitenland verblijvende Belgische werknemers beschikbaar stelt,

2) Firme établie à l'étranger qui met à la disposition en Belgique:

- a) des travailleurs étrangers ou belges résidant à l'étranger;
- b) des travailleurs belges ou étrangers résidant en Belgique.

Art.3 à 5.

Les articles 3 à 5 ont pour but de régler le sort des relations de travail qui ont été nouées en violation de l'interdiction de mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

L'article 3 dispose à cet effet que le contrat conclu entre le travailleur et la personne qui l'a engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur est nul de plein droit, mais que cette nullité ne prend cours qu'à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

C'est ainsi que la personne qui a engagé des travailleurs pour être mis à la disposition d'un utilisateur reste responsable des accidents sur le chemin du travail survenus avant que l'exécution du travail n'ait commencée chez un utilisateur déterminé. En effet, ce n'est qu'à partir de ce moment qu'on peut affirmer avec certitude qu'une relation de travail est liée entre cet utilisateur et un travailleur déterminé.

Paf application de l'article 4, dès que l'utilisateur a fait exécuter des travaux, la nullité du contrat conclu en vue de la mise à la disposition devient effective et un nouveau contrat à durée indéterminée naît vis-à-vis de l'utilisateur. Les obligations qu'un tel contrat impose aux utilisateurs contribueront à les dissuader d'encore recourir à des mises à la disposition de travailleurs interdites, ceci indépendamment des sanctions pénales auxquelles ils s'exposent.

Ce contrat devra garantir aux travailleurs les indemnités et avantages qui étaient prévus au contrat annulé auquel il succède, notamment les frais de déplacement et de séjour.

Il se peut cependant que certains travailleurs, notamment les pensionnés qui ne peuvent exercer qu'une activité professionnelle limitée, ne désirent pas assumer toutes les obligations qui découlent d'un contrat à durée indéterminée. C'est pourquoi ils pourront rompre ce contrat, sans préavis, ni indemnité et sans avoir à respecter aucune formalité ni délai. Cependant, afin de ne pas nuire outre mesure à la sécurité contractuelle, ce droit devra être exercé dans les trois mois à compter du début de l'exécution des travaux. Pendant ce délai, l'employeur qui occupe des travailleurs en infraction de la loi s'expose à voir ces travailleurs le quitter du jour au lendemain. Aucune protection légale ne doit lui être assurée.

L'article 5 permet au travailleur d'exercer les mêmes droits que les travailleurs permanents de l'entreprise où il travaille, tant à l'égard de l'utilisateur, qui est devenu son employeur, qu'à l'égard de la personne qui a effectuée la mise à la disposition interdite qui reste solidairement responsable. Le travailleur pourra notamment s'adresser à cette personne si l'utilisateur est établi à l'étranger.

Les termes « cotisations sociales » doivent être compris dans un sens large, allant au-delà des cotisations de sécurité sociales proprement dites.

2) Een in her buitenland gevestigde firma die in België:

- a) vreemde of in her buitenland verblijvende Belgische werknemers beschikbaar stelt;
- b) Belgische of in België verblijvende vreemde werknemers beschikbaar stelt.

Artt. 3 tot 5.

De artikelen 3 tot 5 beogen de regeling van de arbeidsverhoudingen die aangeknoopt zijn in strijd met het verbod op her beschikbaar stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Artikel 3 bepaalt, daarmee dat de overeenkomsten tussen de werknemer en de persoon die hem in dienst heeft genomen om hem voor een gebruiker beschikbaar te stellen, van rechtswege nietig is, doch dat die nietigheid pas vanaf de aanvang der uitvoering van de arbeid bij de gebruiker ingaat.

Zo komt het dat degene die werknemers in dienst heeft genomen om die beschikbaar te stellen voor een gebruiker, aansprakelijk blijft voor de ongevallen op de weg van en naar het werk, die zich voordoen vóór de uitvoering van de arbeid bij een bepaald gebruiker is begonnen. Pas van dat ogenblik af immers kan met zekerheid worden gezegd dat een arbeidsverhouding is ontstaan tussen die gebruiker en een bepaalde werknemer.

Bij toepassing van artikel 4 wordt de nietigheid van de met het oog op het beschikbaar stellen gesloten overeenkomst effectief en ontstaat een nieuwe overeenkomst voor onbepaalde tijd tegenover de gebruiker, zodra deze arbeid heeft doen uitvoeren. De verplichtingen die dergelijke overeenkomst aan de gebruikers oplegt zullen ertoe bijdragen deze ervan af te brengen nog gebruik te maken van verboden beschikbaarstellingen van werknemers, afgezien van de strafrechtelijke sancties waaraan zij zich blootstellen.

Die overeenkomst zal aan de werknemers de vergoedingen en voordelen moeten waarborgen die verbonden waren aan de vernietigde overeenkomst waarop de eersgenoemde overeenkomst volgt, inzonderheid de vergoedingen voor reis- en verblijfskosten.

Het kan evenwel gebeuren dat bepaalde werknemers, onder meer gepensioneerden die alleen een beperkte beroepsarbeid mogen verrichten, niet wensen alle verplichtingen die een overeenkomst voor onbepaalde tijd medebrengt, op zich te nemen. Daarom zullen zij die overeenkomst zonder opzegging of vergoeding kunnen beëindigen en zonder het in acht nemen van enige termijn of vormvereiste. Niettemin dient dit recht uitoefend te worden binnen een termijn van drie maanden, te rekenen van het begin van de uitvoering der werken ten einde de door de overeenkomst te bieden zekerheid niet helemaal te vernietigen. Gedurende deze termijn loopt de werkgever — die in overtreed met de wet werknemers rewerktelt — het gevaar dat deze laatsten hem van vandaag op morgen in de rug tuten. Geen enkele wettelijke bescherming hoeft hem te worden verleend.

Artikel 5 stelt de werknemer in staat om dezelfde rechten uit te oefenen als de vaste werknemers van de onderneming waar hij werkt, zowel ten aanzien van de gebruiker, die zijn werkgever is geworden, als van degene die de verboden beschikbaarstelling verrichtte: deze laatst blijft hoofdelijk aansprakelijk. De werknemer zal zich namelijk tot hem richten, wanneer de gebruiker in het buitenland is gevestigd.

De term « sociale bijdragen » moet worden begrepen in ruime zin en reikt verder dan de eigenlijke bijdragen voor sociale zekerheid.

Art. 6 à 9.

Les articles 6 à 9 fixent les règles qui régissent la mise à la disposition exceptionnelle de travailleurs permanents d'une entreprise, ou véritable prêt de main-d'œuvre, qui se caractérise par le fait que des travailleurs intégrés dans l'entreprise de leur employeur et y travaillant habituellement sont détachés auprès d'autres entreprises en vue d'y travailler temporairement.

En vertu de l'article 6, l'interdiction générale de mise à la disposition de travailleurs ne s'applique pas à l'employeur qui n'exploite pas un bureau de placement payant et qui met exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur certains de ses travailleurs permanents.

Par travailleur permanent d'une entreprise, on entend le travailleur qui s'est engagé à travailler dans une entreprise déterminée et qui y travaille déjà depuis un temps suffisamment long pour pouvoir être considéré comme intégré dans cette entreprise.

Par ailleurs, la mise à la disposition de travailleurs permanents doit revêtir un caractère exceptionnel. Celui-ci devra s'apprécier compte tenu de toutes les circonstances de fait de chaque cas d'espèce. Cette appréciation sera faite par les fonctionnaires chargés de délivrer l'autorisation prescrite par l'article 8 ci-dessous. Il leur est le mieux à même de connaître les besoins et le fonctionnement des entreprises à leur ressort.

À titre d'exemple, on l'a vu dans le cas d'une entreprise constructrice qui prête une équipe de travailleurs à une autre entreprise pendant une courte période entre la fermeture d'un chantier et l'ouverture d'un nouveau chantier. (Ceci afin de ne pas devoir licencier ce personnel et d'être assurée de pouvoir en disposer à nouveau sur son nouveau chantier).

La mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur constitue une modification importante des conditions de travail stipulées lors de l'engagement; à ce titre, elle exige le consentement du travailleur. Afin de lever toute équivoque à cet égard, l'article 7 impose la rédaction, avant la mise à la disposition, d'un écrit fixant les conditions et la durée de celle-ci et signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

L'article 8 impose à l'utilisateur qui veut occuper des travailleurs permanents mis à sa disposition par un autre employeur, d'obtenir au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

Il importe, en effet, que les cas de mise à la disposition exceptionnelle soient effectivement contrôlés, afin d'éviter une utilisation abusive de cette disposition dérogatoire. Au surplus, l'obligation de recueillir l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise utilisatrice ou, à défaut, des organisations syndicales représentées, constitue une garantie supplémentaire à cet égard.

En application de l'article 9, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat liant le travailleur à son employeur et qui continuent à produire leurs effets.

Afin d'éviter qu'un bénéfice puisse être réalisé sur la main-d'œuvre mise à la disposition, il est prévu que ces rémunérations, indemnités et avantages ne pourront être inférieurs à ceux de ces travailleurs de l'entreprise de l'utilisateur.

Am. 6 tot 9.

De artikelen 6 tot 9 stellen de regels vast die gelden voor het uitzonderlijk beschikbaar stellen van vaste werknemers voor een onderneming, zijnde het werkelijk uitleenen van arbeidskrachten. Kenmerkend voor deze uitleening is het feit dat werknemers die in de onderneming van hun werkgever geïntegreerd zijn en daar gewoonlijk werkzaam zijn, naar andere ondernemingen worden gedetacheerd om daar tijdelijk te gaan arbeiden.

Krachsens artikel 6 geldt het algemeen verbod van het beschikbaar stellen van werknemers niet voor de werkgever die geen uitzendbureau houdt en bij uitzondering sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking van een gebruiker stelt.

Onder vaste werknemer van een onderneming wordt verstaan de werknemer die zich ertoe heeft verbonden in een bepaalde onderneming te arbeiden en daar reeds lang genoeg werkzaam is om te kunnen worden beschouwd als geïntegreerd in die onderneming.

Overigens moet de beschikbaarstelling van vaste werknemers een uitzondering blijven. Dit uitzonderlijke karakter moet worden bevestigd met inachtneming van alle feitelijke omstandigheden van ieder bijzonder geval. Hierover zullen de ambtenaren oordelen die gelast zijn met het verlenen van de in artikel 8 bedoelde toelating. Deze ambtenaren kennen het besp. de noden en de werkwijze van de in hun arbeidsgebied gelegen ondernemingen.

Als voorbeeld kan gelden een bouwonderneming die gedurende een korte periode, rusten het sluiten van een bouwplaats en het openen van een andere, een arbeidersploeg aan een andere onderneming uitleent teneinde deze arbeiders niet te moeten ontslaan en er opnieuw te kunnen over beschikken bij het openen van de nieuwe bouwplaats.

De beschikbaarstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker is een belangrijke wijziging in de arbeidsvoorwaarden, waarvoor de instemming van de werknemer nodig is. Om ter zake generlei misvatting te laren besaan, legt artikel 7 op dat vóór de beschikbaarstelling een geschrift wordt opgemaakt waarin de voorwaarden en de duur van de beschikbaarstelling worden vastgesteld en dat door de werkgever, de gebruiker en de werknemer wordt ondertekend.

Artikel 8 schrijft, voor dat de gebruiker die vaste werknemers wil rewerkstellen die te zijner beschikking worden gesteld door een andere werkgever, vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar dient te verkrijgen.

Het is immers, nodig dat de uitzonderlijke beschikbaarstelling menersdaad wordt gecontroleerd om te voorkomen dat misbruik wordt gemaakt van die afwijkende bepaling. Er is trouwens nog, in een bijkomende, waarborg voorzien, namelijk de verplichting voor de gebruiker om vooraf het akkoord te verkrijgen van de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of bij ontstentenis daarvan, van de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité verregaand zijn.

Met roepassing van artikel 9 wordt de gebruiker hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die het gevolg zijn van de rusten de werknemer en de werkgever gesloten overeenkomst, die trouwens effect blijft sorteren.

Teneinde te vermijden dat winst gemaakt wordt op de beschikbaar gestelde werknemers, bepaakt her voorsrel dar de lonen, vergoedingen en voordelen niet lager mogen zijn dan die welke de werknemers van de onderneming van de gebruiker onrvangcn.

Art. 10.

L'article 10 reprend une disposition commune à la plupart des lois de protection des travailleurs, qui frappe de nullité les stipulations contractuelles visant à restreindre les droits que les travailleurs tiennent de la loi ou à aggraver les obligations que celle-ci leur impose.

Le chapitre 1^{er} de la proposition interdit la mise à la disposition de travailleurs qui constitue l'activité des agences d'intérim engageant fictivement les intérimaires dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi. En effet, il a été démontré dans le commentaire général que ces agences sont de véritables bureaux de placement payant, qui sont soumises à ce titre aux dispositions du chapitre II de la proposition.

An. 11.

la définition du « bureau de placement payant » provient de l'article 1^{er} de la Convention internationale (n° 96) concernant les bureaux de placement payant, adoptée à Genève le 1^{er} juillet 1949 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail au cours de sa treizième session, et approuvée par la loi du 3 mars 1951.

Selon l'article unique de cette loi d'approbation, la Belgique accepte les dispositions de la partie II de cette Convention, prévoyant la suppression progressive des bureaux de placement payant à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement.

La définition donnée par l'article 11 englobe tous les bureaux de placement payant, qu'ils poursuivent une fin lucrative ou non.

Seuls les bureaux de placement gratuit ne sont pas visés. Conformément à l'article 7, § 7, de l'arrêté-roi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, leur activité et leur contrôle ont été réglementés par les articles 44 et 52 de l'arrêté royal du 10 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

Art. 12.

L'article 12 reprend l'interdiction d'exploitation d'un bureau de placement payant, édictée par l'article 7, § 6, de l'arrêté-roi du 28 décembre 1944 précité.

Art. 13.

Conformément à l'article 5 de la Convention internationale (n° 96) précitée, des dérogations à l'interdiction d'exploitation de bureaux de placement payant sont accordées exceptionnellement par l'article 1.1 lorsqu'il s'agit de l'exploitation d'un bureau de placement payant d'artistes du spectacle ou d'un bureau de placement payant d'intérimaires. Il s'agit là de catégories de personnes au placement desquelles il ne peut actuellement être convenablement pourvu par l'Office national de l'emploi.

An. 14.

L'article 14 reprend la définition des artistes du spectacle qui figure dans la législation en matière de sécurité sociale

Art. 1a.

In artikel 10 wordt een bepaling overgenomen die in de meeste werten ter bescherming van de werknemers voorkomt: elk contractueel beding dat tot doel heeft de rechten te beperken die de werknemers uit de wet putten of de verplichtingen te verzwaren die de wet hun oplegt, is nietig.

Hoofdsruk I van het voorsrel verbiedt het beschikbaar stellen van werknemers, zoals dat geschiedt bij de uitzendbureaus die op fictieve wijze met uitzendkrachten arbeidsovereenkomsten voor arbeiders of voor bedienden sluiten. In de algemene roelichting is immers aangeroond dat die bureaus echte bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling zijn, die als dusdanig vallen onder de bepalingen van hoofdsruk II van dit voorstel.

Arr. 11.

De definirre van « arbeidsbemiddelingsbureaus » tegen betaling is ontleend aan artikel 1 van het Internationaal Verdrag nr 96 betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling, die op 1 juli 1949 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar tweehonderdste zitting is aangenomen en bij de wet van 3 maart 1958 is goedgekeurd.

Krachsens her enige artikel "an die goedkeuringswer aanvaardt België de bepalingen van deel fi van het Verdrag, houdende enerzijds de geleidelijke afschaffing van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling met winst oogmerk en anderzijds de regeling van de andere arbeidsbemiddelingsbureaus.

De definirre in artikel II omvat alle arbeidsbemiddelingsbureaus tegen betaling, met of zonder winst oogmerk.

Alleen de kosreloos werkende arbeidsbemiddelingsbureaus vallen buiten de werkingssfeer van de wet. Overeenkomstig artikel 7, § 7, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders werden hun werkzaamheden en her roezicht erop geregeld door de artikelen 44 tot 52 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid.

Art. 12.

Artikel 12 neemt het verbod tot exploiteren van een arbeidsbemiddelingsbureau tegen betaling over, dat is vervat in artikel 7, § 6, van voornoemde besluitwet van 28 december 1944.

Art. 13.

Overeenkomstig artikel 5 van voornoemd Internationaal Verdrag n° 96, staat artikel 13 van her voorsrel in twee gevallen, bij uitzondering, afwijkingen roe op het verbod tot exploiteren van een arbeidsbemiddelingsbureau tegen betaling: het exploiteren van een arbeidsbemiddelingsbureau tegen betaling voor actiesen in her amusementsbedrijf en voor uitzendkrachten. Her gaar hier om groepen van personen voor wie de Rijksdiens voor arbeidsvoorziening tot nog roe in geen behoorlijke arbeidsbemiddeling kon voorzien.

An. 14.

Artikel 14 ncernt de definitie over die in de wetgeving op de sociale zekerheid voor werknemers (koninklijk besluit van

des travailleurs. (arrêté royal du 28 novembre 1969, art. 3, 2°).

Par intérimaires, on entend, pour l'application de la présente loi, les personnes, autres que les artistes du spectacle, qui recherchent un emploi temporaire tel que défini à l'article 15, c'est-à-dire le remplacement temporaire d'un travailleur permanent, l'occupation en cas de surcroît extraordinaire de travail ou l'occupation pour l'exécution de travaux exceptionnels.

Art. 15.

L'article 15 définit ce qu'il faut entendre par emploi temporaire au sens de la loi. Il s'agit à l'évidence d'un emploi temporaire chez un utilisateur. Le seul qui puisse donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail ou d'emploi pur et simple.

Le premier cas qui entre dans cette définition est celui du remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de louage de travail est suspendue ou dont le contrat de louage de travail conclu pour une durée indéterminée a pris fin dans certaines conditions.

Tous les cas de suspension légale de l'exécution d'un contrat de travail, y compris ceux prévus par l'article 18sexies de la loi sur le contrat de travail et d'après des lois coordonnées sur le contrat d'emploi (6° en matière familiale, etc.), ainsi que les absences en vue de rechercher un nouvel emploi pendant le délai de préavis. Des exceptions sont toutefois faites pour la suspension de l'exécution du contrat en cas de manque de travail pour causes économiques, ainsi que pour cause d'intempéries, où l'employeur a l'obligation de remettre au travail les travailleurs permanents qu'il occupe.

Le remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat conclu pour une durée indéterminée a pris fin n'est considéré comme travail temporaire que lorsque le contrat a pris fin (in sans préavis et pendant la période de trois mois prenant cours à la cessation du contrat. Il s'agit, par exemple, des cas de rupture du contrat par consentement mutuel ou pour motifs graves, de rupture unilatérale du contrat avec indemnité et sans préavis, ou d'impossibilité du travailleur permanent d'exécuter ses obligations (décès de celui-ci). Dans ces divers cas, la durée de l'occupation considérée comme travail temporaire est limitée à trois mois, à compter de la cessation du contrat. Cette période, qui correspond à la durée minimale (lu préavis donné à un employé permanent lié par un contrat à durée indéterminée, est suffisante pour permettre aux utilisateurs d'engager un travailleur permanent.

Est également considéré comme travail temporaire, au sens de la loi, l'occupation en cas de surcroît extraordinaire de travail au sens de l'article 26 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, et dans les limites fixées par l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. L'autorisation ne peut être accordée qu'après accord entre l'employeur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentées, et la commission paritaire compétente.

Le dernier cas de travail temporaire entrant dans la définition légale est l'occupation chez un employeur pour l'exécution de travaux exceptionnels, déterminés par le Roi et dont la durée ne peut excéder trois mois. Il s'agit de travaux exceptionnels n'entrant pas dans le cadre de branches

28 novembre 1969, art. 3, 2°) van de artiesten in het amusementsbedrijf wordt gegeven.

Voor de toepassing van deze wet worden onder uitzendkrachten verstaan : personen, andere dan artiesten in het amusementsbedrijf die een tijdelijke werkgelegenheid zoeken zoals is bepaald in artikel 15, d.i. de rijdelijke vervanging van een vast werknemer, de tewerkstelling in geval van buitengewone vermeerdering van werk en de tewerkstelling voor het uitvoeren van uitzonderlijke werkzaamheden.

Art. 15.

Artikel 15 omschrijft wat onder tijdelijke werkgelegenheid dient te worden verstaan. Het gaat hier natuurlijk om een rijdelijke werkgelegenheid bij een gebruiker, de enige die aanleiding kan geven tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden.

Her eerste geval dat hier beoogd wordt, is de tijdelijke vervanging van een vast werknemer voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is of van wie de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen onder zekere voorwaarden.

Bedoeld worden alle gevallen van wettelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, met inbegrip van die bepaald in artikel 28sexies van de wet op de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en in artikel 27 van de gecoördineerde wetten betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden (familiegebeurtenissen enz.), alsook de afwezigheid tijdens de opzeggingstermijn om een nieuwe betrekking te zoeken. Een uitzondering wordt evenwel gemaakt voor de schorsing van de uitvoering der overeenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken alsmede ten gevolge van slechte weersomstandigheden, waarbij de werkgever verplicht is de vaste werknemers die hij in dienst heeft, opnieuw te werk te stellen.

De vervanging van een vast werknemer wiens arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur, een einde heeft genomen, wordt slechts als rijdelijke werkzaamheid beschouwd, wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd is zonder opzegging en gedurende de periode van drie maanden aanvangend bij de beëindiging van de overeenkomst, bijvoorbeeld in geval van beëindiging van de overeenkomst met wederzijdse roesremming of om dringende redenen, in geval van eenzijdige beëindiging van de overeenkomst met vergoeding en zonder opzegging of ingeval de vaste werknemer zich onmogelijk van zijn verplichtingen kan kwijten (wegens zijn overlijden). In die verschillende gevallen is de duur van de tewerkstelling die als rijdelijk beschouwd wordt, beperkt tot drie maanden, te rekenen van de beëindiging van de overeenkomst. Die periode, welke overeenstemt met de minimumduur van de opzeggingstermijn, verleend aan een vaste bediende die verbonden is door een overeenkomst voor onbepaalde duur, is voldoende om de gebruiker de gelegenheid te bieden een vaste werknemer in dienst te nemen.

Onder tijdelijke werkgelegenheid wordt eveneens versaan de tewerkstelling in geval van buitengewone vermeerdering van werk in de zin van artikel 16 van de arbeidswet van 16 maart 1971, en binnen de grenzen bepaald bij de roelating verleend door de door de Koning aangewezen ambtenaar. Eerst na inschrijving van de vakbondsafvaardiging van het personeel der onderneming of, bij ontstentenis daarvan, van de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité zijn vertegenwoordigd, kan die roelating worden verleend.

Her laatste geval van rijdelijke werkgelegenheid die onder de wettelijke definitie valt, is de tewerkstelling bij een werkgever voor het uitvoeren van uitzonderlijke werkzaamheden die de Koning bepaalt en die niet langer dan drie maanden mogen duren. Het gaat om buitengewoon werk dat niet

ou d'intérimaires peuvent percevoir. Il recueille auparavant l'avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.

Ces rétributions ne peuvent être perçues qu'à charge de l'employeur et sont destinées à rémunérer l'activité de placement et de sélection du bureau de placement. Aucune intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement au travailleur. Qu'il importe de protéger contre les abus et qui doit pouvoir bénéficier, dans la recherche d'un emploi, d'un placement gratuit.

Art. 19.

L'article 19 interdit d'établir un bureau de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires dans un débit de boissons ou dans ses dépendances et réglemente l'installation d'un tel bureau dans une maison de commerce.

Cette disposition traditionnelle en matière de placement et de chômage figurait déjà à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 avril 1954 relatif à l'exploitation des bureaux de placement payant.

Art. 20.

L'article 20 permet au Roi d'interdire le placement d'intérimaire d'artistes du spectacle ou d'intérimaires dans un débit de boissons ou dans ses dépendances et réglemente l'installation d'un tel bureau dans une maison de commerce.

Art. 11.

Selon l'article 5, I, de la convention internationale n° 96, les dérogations à l'interdiction des bureaux de placement payant ne peuvent être accordées, que pour autant qu'un service public ne soit assuré efficacement. L'article 21 de la proposition permet dès lors au Roi de décider le retrait provisoire des licences lorsque cette condition n'est plus remplie.

An. 22 à 31.

Les articles 12 à 11 reprennent les dispositions relatives à la surveillance et aux dispositions pénales qui se retrouvent dans la plupart des lois récentes concernant la réglementation du travail.

En vue d'assurer un meilleur contrôle et une meilleure connaissance de la mise à la disposition de travailleurs, l'article 26 permet au Roi d'imposer aux employeurs, aux utilisateurs et aux bureaux de placement payant la tenue et la fourniture de certains documents et renseignements, notamment d'ordre statistique ou économique, relatifs à la mise à la disposition de travailleurs ou au placement d'artistes du spectacle ou d'intérimaires.

Art. 32.

L'article 32 fixe le délai dans lequel le comité de gestion de l'Office national de l'Emploi doit donner son avis lorsqu'il est consulté en exécution de la présente loi. Ce délai

in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten mogen worden geïnd. Vooraf wint Hij het advies in van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Die vergoedingen mogen slechts ten laste van de werkgever geheven worden ter vergoeding van de plaatsings- en selectieactiviteit van het arbeidsbemiddelingsbureau. Geen enkele financiële bijdrage mag rechtstreeks of onrechtstreeks van de werknemer gevorderd worden. Deze laatste dient beschermd te worden tegen misbruiken en de mogelijkheid moet hem gehoden worden om via een kosteloze arbeidsbemiddeling werk te vinden.

Art. 19.

Artikel 19 verbiedt een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling, voor arrizsten in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten te vestigen in een drankgelegenheid of een aanhorigheid daarvan en reglementeert de vestiging van zulk een bureau in een handelshuis.

Deze traditionele bepaling inzake rewerksrelling en werkloosheid komt reeds voor in artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 april 1954 betreffende de exploitatie van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

Art. 20.

Artikel 20 machtigt de Koning de plaatsing van uitzendkrachten te verbieden in de door Hem te bepalen beroeps-categorieën van werknemers en bedrijfsrakken. Dit prerogatief moet kunnen uitgeoefend worden naar gelang van de behoeften van het werkgelegenheidsbeleid en van de sociale bescherming der werknemers.

An. 21.

Volgens artikel 5, I, van het Internationaal Verdrag n° 96 kunnen uitzonderingen op het verbod om een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling te exploiteren slechts worden toegestaan voor zover de plaatsing van artiesten in het amusementsbedrijf of van uitzendkrachten niet behoorlijk door een overheidsdienst kan geschieden. Derhalve machtigt artikel 11 de Koning te beslissen dat de vergunningen geleidelijk zullen ingetrokken worden wanneer daar aan geen behoefte meer bestaat.

Am. 22 tot 31.

In de artikelen 21 tot 11 worden de bepalingen met betrekking tot de controle alsmede de strafbepalingen overgenomen die in de meeste recente wenen inzake arbeidsreglementering voorkomen.

Met het oog op een betere kennis van en een degelijker controle op het beschikbaar stellen van werknemers stelt artikel 16 de Koning in de mogelijkheid de werkgevers, de gebmikers en de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling te verplichten bepaalde bescheiden bij te houden en bepaalde inlichtingen te verschaffen, met name van statistische of economische aard, betreffende het beschikbaar stellen van werknemers of het plaatsen van artiesten in het amusementsbedrijf of uitzendkrachten.

Art. 32.

Artikel 32 bepaalt binnen welke termijn het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening advies moet geven wanneer het ter uitvoering van deze wet wordt

est identique à celui qui est fixé par l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale. A défaut d'avis dans le délai requis, il sera passé outre.

Art. 33.

L'article 33 adapte les dispositions des §§ 6, 7 et 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs aux modifications apportées par la présente loi.

Art. 34 et 35.

Les articles 34 et 35 étendent aux infractions prévues par la présente loi, l'application de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

E. GLINNE.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1^{er}.

Mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

SECTION 1.

Disposition générale.

Article 1.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs : l'activité exercée par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une puissance quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

SECTION 2.

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

Art. 2.

La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est interdite.

Cette interdiction s'applique également à la mise à la disposition effectuée à l'étranger par des personnes établies en

Belgique. Cette interdiction est également applicable à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs effectuée à l'étranger par des personnes établies en Belgique.

Art. 33.

Bij artikel 33 worden de bepalingen van de §§ 6, 7 en 8 van de wet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders aangepast aan de door deze wet ingevoerde wijzigingen.

Art. 34 en 35.

De artikelen 34 en 35 breiden de toepassing van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten, die toepasselijk zijn in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, uit tot de overtredingen bepaald bij de onderhavige wet.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I.

Het beschikbaar stellen van werknemers voor gebruikers.

AFDELING 1.

Algemene bepaling.

Artikel 1.

Voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder het beschikbaar stellen van werknemers voor gebruikers : de door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon uitoefende activiteit die erin bestaat door die persoon in dienst genomen werknemers beschikbaar te stellen voor derden die van deze werknemers gebruik maken en over hen een gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever behoort.

AFDELING 1.

Verbod om werknemers voor gebruikers beschikbaar te stellen.

Art. 2.

Het is verboden werknemers voor gebruikers beschikbaar te stellen.

Dit verbod geldt eveneens als het beschikbaar stellen geschiedt in het buitenland door personen die in België gevestigd zijn.

Belgique, ainsi qu'à la mise à la disposition effectuée en Belgique par des personnes établies à l'étranger.

Art. 3.

Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur est nul de plein droit, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

Art. 4.

Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi à durée indéterminée, dès le début de l'exécution des travaux.

Indépendamment des rémunérations fixées par les conventions collectives de travail qui lient l'utilisateur, celui-ci doit garantir aux travailleurs les indemnités et avantages qui étaient prévus au contrat visé à l'article 3.

Toutefois, les travailleurs peuvent, pendant une période de trois mois depuis le début de l'exécution des travaux, mettre fin au contrat visé à l'alinéa 1^{er}, sans préavis ni indemnité.

Art. 5.

L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur, sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat prévu à l'article 4.

Art. 6.

Par dérogation à l'article 2, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur.

La disposition de l'alinéa 1^{er} ne s'applique pas à l'employeur qui exploite un bureau de placement payant.

Art. 7.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée à l'article 6 doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Art. 8.

L'utilisateur qui occupe des travailleurs mis à sa disposition dans le cas visé à l'article 6 doit avoir obtenu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente.

tigd zijn, resp. in België door personen die in het buitenland gevestigd zijn.

Art. 3.

De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst is genomen om voor een gebruiker beschikbaar te worden gesteld, is van rechtswege nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij de laarsgenoemde.

Art. 4.

Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking zijn gesteld, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of voor bedienden voor onbepaalde duur vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

Benevens de lonen die zijn vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomsten welke de gebruiker binden, moet deze aan de werknemers de vergoedingen en voordelen waarborgen, bepaald in de bij artikel 3 bedoelde overeenkomst.

De werknemers kunnen evenwel gedurende een periode van drie maanden vanaf het begin der uitvoering van de arbeid de in het eerste lid bedoelde overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Art. 5.

De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking van de gebruiker stelt zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij artikel 4 bepaalde overeenkomst voortvloeien.

Art. 6.

In afwijking van artikel 2 kan een werkgever bij uitzondering sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking van een gebruiker stellen.

Het bepaalde in het eerste lid is niet van toepassing op de werkgever die een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling exploiteert.

Art. 7.

De voorwaarden voor en de duur van de in artikel 6 bedoelde beschikbaarstelling moeten worden vastgelegd in een door de werkgever, de gebruiker en de werknemer ondertekend geschrift.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de beschikbaarstelling.

Art. 8.

De gebruiker die in het in artikel 6 bedoelde geval te zijner beschikking gestelde werknemers tewerkstelt, moet vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar hebben verkregen.

Deze roesremming wordt eerst verleend nadat overeenstemming is bereikt tussen de gebruiker en de vakbondsaangewezen vertegenwoordiger van het personeel van zijn onderneming of, bij onstentenis daarvan, de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité vertegenwoordigd zijn.

Art. 9.

Pendant la période de la mise à la disposition visée à l'article 6, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

En aucun cas ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Art. 10.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE II.

Bureaux de placement payant.

SECTION I,

Dispositijs gémira/es.

Art. 11.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par bureau de placement payant: toute personne physique ou morale qui, sous quelque dénomination que ce soit, se d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, soit à l'effet de tirer du travailleur ou de la personne qui l'engage un profit matériel direct ou indirect, soit, tout en ne poursuivant pas un profit matériel, de percevoir de l'un ou de l'autre pour son intervention, une cotisation, un droit d'entrée ou d'inscription ou une rétribution quelconque.

Cette définition ne s'applique pas aux journaux ou autres publications, sauf à ceux dont l'objet exclusif et principal est d'agir comme intermédiaire entre employeurs et travailleurs.

Elle ne s'applique pas non plus aux personnes qui gèrent exclusivement les intérêts d'un seul artiste ou d'une seule formation artistique.

Art. 12.

L'exploitation d'un bureau de placement payant est interdite.

Art. 13.

Est toutefois temporairement autorisée aux conditions fixées par la présente loi et par ses arrêtés d'exécution, l'exploitation :

- 1° d'un bureau de placement payant d'artistes, du spectacle;
- 2° d'un bureau de placement payant d'interimaires.

Art. 9.

De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft van kracht gedurende de in artikel 6 bedoelde beschikbaarstelling; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit voortvloeien.

In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers die dezelfde taak in de onderneming van de gebruiker uitvoeren, ontvangen.

Art. 10.

Elk beding dat strijdig is met de bepalingen van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan, is nietig, voor zover het ten doel heeft de rechten van de werknemers te beperken of hun verplichtingen te verzwaken.

HOOFDSTUK II.

Bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

AFDELING 1.

A/gemene bepalingen.

Art. 11.

Voor de roepassing van deze wet moet onder bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling worden verstaan: iedere natuurlijke of rechtspersoon die onder welke benaming ook, als rechtspersoon opreedt met het doel arbeidsgelegenheid te verschaffen aan een werknemer of aan een werkgever een werknemer te verschaffen om, hetzij direct, hetzij indirect, enig materieel voordeel te verkrijgen van de werkgever of de werknemer of om, hoewel hij geen materieel voordeel nastreeft, van de werkgever of de werknemer een bijdrage, een toelatings- of inschrijvingsgeld of enige andere vergoeding voor zijn bemiddeling te vorderen.

Deze definitie strekt zich niet uit tot kranten of andere publikaties tenzij deze geheel of voornamelijk worden uitgegeven met het doel bemiddeling te verlenen tussen werkgevers en werknemers.

Zij geldt ook niet voor personen die uitsluitend de belangen van een enkel artiest of van een enkel artistiek ensemble behartigen.

Art. 12.

De exploitatie van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling is verboden.

Art. 13.

De exploitatie van:

- 1° een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf;
- 2° een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor uitzendkrachten

wordt echter tijdelijk toegestaan onder de bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan vastgestelde voorwaarden.

An. 14.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

— artistes du spectacle : les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de variétés, musiciens, chefs d'orchestre, maîtres de ballet et artistes de complément qui, même sans être liés par un contrat de louage de travail, sont engagés contre rémunération pour se produire au cours de représentations, de répétitions, d'émissions radio-diffusées ou télévisées, de prises de vues cinématographiques, d'enregistrements sur disques ou sur bandes;

— intérimaires : les personnes, autres que les artistes du spectacle, qui recherchent un emploi temporaire tel que défini à l'article 15.

Le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions peut modifier l'énumération des personnes considérées comme artistes du spectacle par l'alinéa 1^{er}.

Art. 15.

Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par emploi temporaire :

1^o le remplacement temporaire d'un travailleur permanent :

a) dont l'exécution du contrat de louage de travail est interrompue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques et en cas d'intempéries;

b) dont le contrat de louage de travail conclu pour une durée indéterminée a pris fin, sauf par un congé donné avec préavis, pendant la période de trois mois prenant cours à l'expiration du contrat;

2^o l'occupation chez un employeur en cas de surcroît extraordinaire de travail au sens de l'article 16 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et dans les limites fixées par une autorisation donnée par les fonctionnaires désignés par le Roi. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre l'employeur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentées à la commission paritaire compétente;

3^o l'occupation chez un employeur pour l'exécution de travaux exceptionnels déterminés par le Roi et dont la durée ne peut excéder trois mois.

Art. 16.

Sont réputées inexistantes les clauses contraires par lesquelles un bureau de placement payant d'intérimaires interdit à un intérimaire de s'engager chez un employeur ou à l'employeur d'engager un intérimaire.

SECTION 1.

Réglementation des bureaux de placement payant.

Art. 17.

§ 1^{er}. — Aucun bureau de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires ne peut exercer une activité

Art. 14.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

— artiesten in het amusementsbedrijf : dramatische, lyrische, choreografische en variëteitsartiesten, musici, orkestleiders, balletmeesters en artiesten ter aanvulling die, zelfs zonder dat zij door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, tegen beloning aangeworven worden om op te treden tijdens voorstellingen, repetities, radio- en televisieuitzendingen, film-, plaat- of bandopnamen;

— uitzendkrachten : personen die geen artiesten in het amusementsbedrijf zijn en die zoeken naar een tijdelijke werkgelegenheid zoals is bepaald in artikel 15.

De Minister onder wie de tewerkstelling ressorteert, kan wijzigingen aanbrengen in de opsomming van de in het eerste lid als schouwspelartiesten beschouwde personen.

Art. 15.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder tijdelijke werkgelegenheid verstaan :

1^o de tijdelijke vervanging van een vast werknemer :

a) voor wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, behalve in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken en in geval van slechte weersomstandigheden;

b) van wie de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen — behalve bij ontslag met opzegging — gedurende het tijdperk van drie maanden dat aanvangt bij de beëindiging van de overeenkomst;

2^o de tewerkstelling bij een werkgever in geval van een buitengewone vermeerdering van het werk in de zin van artikel 26 der arbeidswet van 16 maart 1971 en binnen de grenzen, bepaald bij een machtiging die wordt gegeven door de ambtenaren die de Koning heeft aangewezen. Die toestemming wordt maar verleend na akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of, bij ontstentenis daarvan, de vakorganisaties die in het bevoegde paritair comité vertegenwoordigd zijn.

3^o de tewerkstelling bij een werkgever voor het uitvoeren van buitengewone werkzaamheden die de Koning bepaalt en die niet langer dan drie maanden mogen duren.

Art. 16.

De contrairieuze bepalingen waarbij een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor uitzendkrachten verbod oplegt aan een uitzendkracht om in dienst te treden bij een werkgever of aan een werkgever om een uitzendkracht in dienst te nemen worden als onbestaande beschouwd.

AFDELING 1.

Reglementering van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling.

Art. 17.

§ 1^o. — Geen enkel bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf, of voor

en Belgique sans avoir obtenu au préalable une licence délivrée par le Ministre qui a l'emploi dans ses attributions.

Toutefois, les bureaux de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi peuvent poursuivre leur activité pendant une période d'un an, à condition d'en faire la déclaration dans le mois et d'introduire une demande de licence dans les six mois. Le point de départ de ces délais est le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi.

§ 2. - Pour obtenir une licence, le bureau de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires doit satisfaire aux conditions fixées par le Roi.

En outre, le bureau de placement payant d'intérimaires doit :

1° être régulièrement constitué sous la forme d'une société commerciale de droit belge dont les statuts prévoient comme activité exclusive le placement d'intérimaires;

2° s'engager à ne pas placer des intérimaires chez un employeur pendant une grève ou un lock-out survenus dans l'entreprise de ce dernier.

§ 3. - La licence est annuelle et renouvelable.

Le Roi fixe les conditions et la procédure d'octroi, de renouvellement de la licence ainsi que le montant des frais d'enquête mis à charge du demandeur de licence.

§ 4. - La licence est personnelle. Elle ne peut être cédée sous quelque forme que ce soit.

An. 18.

Le Roi fixe, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, le tarif des commissions, cotisations, droits d'entrée ou d'inscription ou toute autre rétribution que le bureau de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires est autorisé à percevoir à charge de l'employeur pour rémunérer son activité de placement et de sélection, et en arrête les modalités de calcul et de perception.

En aucun cas, une intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement au travailleur.

An. 19.

En aucun cas, le bureau de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires ne peut être établi dans un débit de boissons ou dans ses dépendances.

Si le bureau de placement payant est établi dans une maison de commerce, autre qu'un débit de boissons, il doit être accessible par une entrée particulière et indépendante et sans intervention du commerçant ou de ses préposés.

Art. 20.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion de l'Office nationale de l'Emploi, interdire le placement d'intérimaires

uitzendkrachten mag in België werken zonder vooraf een vergunning te hebben verkregen, die wordt uitgereikt door de Minister onder wie de tewerkstelling ressorteert.

De bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor uitzendkrachten die bestaan op de datum van de inwerking-treding van deze wet, mogen hun activiteit evenwel voortzetten gedurende een periode van één jaar, op voorwaarde dat zij daarvan aangifte doen binnen één maand en een aanvraag om een vergunning indienen binnen zes maanden. Het aanvangspunt van die termijnen is de dag waarop deze wet in werking treedt.

§ 2. - Om een vergunning te kunnen bekomen, moet het bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten voldoen aan de door de Koning vastgestelde voorwaarden.

Daarenboven moet het bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor uitzendkrachten :

1° regelmatig zijn opgericht in de vorm van een handelsvennootschap naar Belgisch recht waarvan de statuten bepalen dat zij arbeidsbemiddeling voor uitzendkrachten als enige activiteit heeft;

2° zich ertoe verbinden geen uitzendkrachten bij een werkgever te plaatsen tijdens een staking of een lock-out in de onderneming van de laatstgenoemde.

§ 3. - De vergunning geldt voor één jaar en kan worden vernieuwd.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de procedure voor de verlening, de vernieuwing, de intrekking en de schorsing van de vergunning alsmede het bedrag van de onderzoekskosten die ten laste van de aanvrager der vergunning zijn.

§ 4. - De vergunning is persoonlijk. Zij kan in geenlei vorm worden afgesloten.

An. 18.

De Koning bepaalt na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening het tarief van de commissielonen, bijdragen, toelatings- of inschrijvingsgelden of enige andere vergoeding die het bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten mag heffen ten laste van de werkgever ter vergoeding van zijn plaatsings- en selectieactiviteit en stelt de wijze van berekening en inning daarvan vast.

In geen geval mag van de werknemer direct of indirect een financiële bijdrage worden gevorderd.

An. 19.

In geen geval mag het bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten gevestigd zijn in een drankgelegenheid of in een aanhangigheid daarvan.

Indien een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling gevestigd is in een handelshuis, bij uitsluiting van een drankgelegenheid, moet het toegankelijk zijn langs een afzonderlijke en afgescheiden ingang en zonder tussenkomst van de handelaar of van zijn bedienden bereikt kunnen worden.

An. 20.

De Koning kan, na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, te hebben ingewon-

dans les catégories professionnelles de travailleurs et les branches d'activité qu'il détermine.

Art. 21.

Dès que le Roi estime qu'un service public assure efficacement le placement des artistes du spectacle ou des intérimaires, Il peut, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, décider le retrait progressif des licences accordées aux bureaux de placement payant d'artistes du spectacle ou d'intérimaires.

CHAPITRE III.

Surveillance et pénalités.

Section 1.

Surveillance.

An.22.

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

An. 23.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 22 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous établissements, locaux et autres lieux de travail où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que dans les locaux où sont exploités des bureaux de placement payant.

Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police;

2° procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger soit seuls, soit ensemble, l'employeur, l'utilisateur, l'exploitant d'un bureau de placement payant, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, les artistes du spectacle, les intérimaires et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprises, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de leur surveillance;

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

nen, verbieden dat uitzendkrachten worden geplaatst in de door Hem bepaalde beroepscategorieën van werknemers en bedrijfstakken.

Art. 21.

Zodra de Koning oordeelt dat een overheidsdienst metterdaad voor de plaatsing van artiesten in het amusementsbedrijf of van uitzendkrachten zorgt, kan Hij, na het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening te hebben ingewonnen, bij een in Ministerraad overlegd besluit beslissen de aan de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling voor artiesten in het amusementsbedrijf of voor uitzendkrachten verleende vergunningen geleidelijk in te trekken.

HOOFDSTUK M.

Toezicht en strafbepalingen.

Afdeling 1.

Toezicht.

An.22.

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

An.23.

De in artikel 22 bedoelde ambtenaren en beambten mogen, bij de uitoefening van hun opdracht :

1° op elk uur van de dag en van de nacht zonder voorafgaande waarschuwing, vrij binnentreden in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen of andere werkplaatsen, waar zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat personen zijn rewerkgeseld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen, alsmede in de lokalen waar bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling geëxploiteerd worden.

In de bewoonde lokalen mogen zij evenwel alleen met de voorafgaande toestemming van de rechter bij de politierechtbank binnentreden;

2° elk onderzoek, elke controle en elke enquête inspreken, alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd en inzonderheid :

a) de werkgever, de gebruiker, de persoon die een bureau voor arbeidsbemiddeling, tegen betaling exploiteert, hun aangestelden of latshabbers, alsmede de werknemers, de artiesten in het amusementsbedrijf, de uitzendkrachten en de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, hetzij alleen, hetzij te zamen ondervragen over alle feiten welke nuttig zijn voor de uitoefening van hun toezicht;

b) zich zonder verplaatsing, alle boeken, registers en bescheiden doen overleggen die bij deze wet en bij de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven, en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

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

3° solliciter des autorités judiciaires compétentes la saisie des documents permettant d'établir une infraction à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Art. 24.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 22 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

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

An.25.

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 22 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

An.26.

Le Roi peut imposer :

1° aux employeurs et aux utilisateurs la tenue et la fourniture de documents et de renseignements relatifs à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

2° aux employeurs et aux bureaux de placement payant la tenue et la fourniture de documents et de renseignements relatifs au placement d'artistes du spectacle ou d'interimaires.

SECTION 2.

f) Dispositions pénales.

An.27.

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° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 2 et 7, ainsi que ses préposés ou mandataires;

2° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 7 et 8, ainsi que ses préposés ou mandataires;

3° tout exploitant d'un bureau de placement payant qui commet une infraction aux dispositions des articles 12, 17, 18, 19 et 20 ou de leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

4° toute personne qui occupe des artistes du spectacle, des intermédiaires ou d'autres travailleurs à l'intervention d'un bureau de placement payant, sans licence, ainsi que ses préposés ou mandataires;

5° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 26, ainsi que ses préposés ou mandataires;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en bescheiden die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten.

3° de bevoegde rechterlijke instanties verzoeken om de inbeslagneming van de bescheiden waardoor een overtreding van deze wet of van de uitvoeringsbesluiten ervan kan worden vastgesteld.

Arr. 24.

De in artikel 22 bedoelde ambtenaren en beamten hebben het recht om waarschuwingen te geven, voor de overtreder een termijn te bepalen om zich in orde te stellen, processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben totdat het regendeel is bewezen.

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

An.25.

De in artikel 22 bedoelde ambtenaren en beamten kunnen bij de uitoefening van hun functie de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

An.26.

De Koning kan voorschrijven dat :

1° de werkgevers en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op het beschikbaar stellen van werknemers voor gebruikers;

2° de werkgevers en de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de plaatsing van artiesten in het amusementsbedrijf, of van uitzendkrachten.

AFDELING 2.

Strafbepalingen.

Art. 17.

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

1° al wie werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met het bepaalde in de artikelen 2 en 7, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

2° de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met het bepaalde in de artikelen 7 en 8, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers;

3° iedere houder van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling die zich schuldig maakt aan een overtreding van het bepaalde in de artikelen 12, 17, 18, 19 en 20 of in de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede zijn aangestelden of lasthebbers;

4° al wie artiesten in het amusementsbedrijf, uitzendkrachten of andere werknemers tewerkstelt door roedoen "an een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling zonder vergunning, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

5° al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van het bepaalde in de besluiten genomen ter uitvoering van artikel 16, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

6^o toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée de la présente loi.

Art. 28.

Les infractions prévues à l'article 27, 1^o, 2^o, 3^o et 4^o donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de travailleurs, d'artistes du spectacle ou d'intérimaires occupés en violation de ces dispositions; toutefois le montant total de ces amendes ne peut excéder 50000 F.

Art. 29.

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

An.30.

L'employeur, l'utilisateur et l'exploitant d'un bureau de placement payant sont civilement responsables des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

An. 31.

Toutes les dispositions du livre 1^{er} 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.

CHAPITRE IV.

Dispositions finales.

SECTION 1.

COI1sIII,al;OII.

Art. 31.

Le comité de gestion de l'Office national de l'Emploi donne son avis dans le délai d'un mois. A la demande du Ministre qui a l'emploi dans ses attributions, ce délai peut être réduit à dix jours. A défaut d'avis dans les délais fixés, il sera passé outre.

SECTION 2.

Dispositions modificatives et abrogatoires.

An. B.

A l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifiée par la loi du 14 juillet 1951, sont apportées les modifications suivantes:

1^o le § 6 est abrogé;

6^o al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht verhindert,

Art. 28.

Voor de bij artikel 27, 1^o, 2^o en 4^o, bepaalde overtredingen wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er werknemers, artiesten in het amusementsbedrijf of uitzendkrachten in strijd met die bepalingen zijn tewerkgesteld; het totaal bedrag van die geldboeten mag evenwel niet hoger zijn dan 50000 F.

Art. 29.

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

Art. 30.

De werkgever, de gebruiker en de houder van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de geldboeten waarvoor hun aangesneden of lasehebbers werden veroordeeld.

Art. 31.

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

HOOFDSTUK IV.

Slotbepalingen.

AFDELING I.

Raadpleging.

An. 32.

Her beheerscomité van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening geeft binnen één maand zijn advies. Op verzoek van de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort, kan deze termijn tot tien dagen verminderd worden. Wordt her advies niet binnen de gestelde termijn medegedeeld, dan wordt er niet op gewacht.

AFDELING 1.

Wijzigings- en opheffingsbepalingen.

An.33.

In artikel 7 van de besluitwer van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, gewijzigd bij de wet van 14 juli 1951, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o § 6 wordt opgeheven;

2° le § 8 est remplacé par la disposition suivante:

« § 8. - les infractions aux dispositions des arrêtés d'exécution du § 7 sont punies des peines correctionnelles ou de police que le Roi détermine. »

Art. 34.

L'article 1^{er}, 18°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est remplacé par les dispositions suivantes:

« 18° a) toute personne qui, pour son propre compte, met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 2 et 7 de la loi du 30 juin 1971 relative à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et à l'exploitation de bureaux de placement payant;

b) l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des articles 7 et 8 de la loi du 30 juin 1971;

c) tout exploitant d'un bureau de placement payant qui commet une infraction aux dispositions des articles 12, 17, 18, 19 et 20 de la loi du 30 juin 1971;

d) toute personne qui occupe des artistes du spectacle, des intérimaires ou d'autres travailleurs à l'infraction d'un bureau de placement payant sans licence. »

Art. 35.

A l'article II de la même loi, modifiée par la loi du 10 avril 1971, le chiffre « 18° » est inséré entre le chiffre « 14° » et le chiffre « 19° ».

SECTION 3.

Entrée en vigueur.

An. 36.

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

10 avril 1974.

E. GLINNE,
J. PETRY ép^{se} SCHEYs,
A. BAUDSON,
P. GHYSBRECHT,
G. BRENEZ,
A. VAN HOORICK.

2° § 8 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 8. - overtreding van het bepaalde in de uitvoeringsbesluiten van § 7 wordt gestraft met de correctionele en politiestrafen die de Koning bepaalt. »

Art. 34.

Artikel I, 18°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt door de volgende bepalingen vervangen:

« 18° a) al wie, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met het bepaalde in de artikelen 2 en 7 der wet van 30 juni 1971 betreffende het beschikbaar stellen van werknemers voor gebruikers en het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling, tegen betaling;

b) de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de artikelen 7 en 8 der voornoemde wet van 30 juni 1971;

c) iedere houder van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 12, 17, 18, 19 en 20 van voornoemde wet van 30 juni 1971 of van de besluiten genomen ter uitvoering van die artikelen;

d) al wie ariessen in het amusementsbedrijf, uitzendkrachten of andere werknemers tewerkstelt door roedoen van een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling zonder vergunning. »

An. 35.

In artikel II van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 april 1973, wordt het cijfer « 18° » ingevoegd tussen het cijfer « 14° » en het cijfer « 19° ».

AFDELING 3.

Inwerkingtreding.

An. 36.

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op die waarin zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

30 april 1974.