

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1986-1987

15 MEI 1987

WETSONTWERP

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

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE
VOOR TEWERKSTELLING EN SOCIAAL BELEID (1)**

**UITGEBRACHT
DOOR DE HEER VAN HECKE**

DAMES EN HEREN,

INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

«Op 28 juni 1976 kwam de eerste wet tot stand tot
regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het
ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van

(1) Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer Olivier.

A. — Vaste leden:

C. V. P. HH. Ansoms, De Roo, Marchand,
M. Olivier, Vandebosch, Van Hecke;
P. S. HH. Gondry, Onkelinx, Perdieu,
Walry;
S. P. HH. Bossuyt, Leclercq, Sleenckx,
Vanderheyden;
P. R. L. HH. Bonmarriage, Melle Detaile, M.
Neven;
P. V. V. HH. Flamant, Vandermeulen;
P. S. C. HH. Antoine, Tilquin;
V. U. HH. Sauwens, F. Vansteenkiste;

B. — Plaatsvervangers:

Mme Boeraeve-Derycke, MM. Bosmans,
Breyne, Depre, Dhoore, Mme Merckx-Van
Goey, M. Vangronsveld;
HH. Albert, Bondroit, Busquin, Delizée, Santkin;
HH. Beckers, Coppens, De Loor, Hancké,
Vandenbroucke;
HH. Cornet d'Elzius, D'hondt, Draps, Pivin;
HH. Decoster, Devolder, Van Renterghem;
HH. Detremmerie, Jérôme, Wauthy;
HH. Desaeysere, Gabriëls, Mevr. Maes;

Zie:

- 762-86 / 87:

- N° 1: Wetsontwerp.
- N° 2 en 3: Amendementen.

Chambre des Représentants

SESSION 1986-1987

15 MAI 1987

PROJET DE LOI

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

RAPPORT

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI ET DE LA POLITIQUE SOCIALE (1)**

**PAR
M. VAN HECKE**

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSE INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

«La première loi portant réglementation provisoire du
travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de
travailleurs à la disposition d'utilisateurs date du 28 juin

(1) Composition de la Commission:

Président: M. Olivier.

A. — Membres effectifs:

C. V. P. MM. Ansoms, De Roo, Marchand,
M. Olivier, Vandebosch, Van Hecke;
P. S. MM. Gondry, Onkelinx, Perdieu,
Walry;
S. P. MM. Bossuyt, Leclercq, Sleenckx,
Vanderheyden;
P. R. L. MM. Bonmarriage, Melle Detaile,
M. Neven;
P. V. V. MM. Flamant, Vandermeulen;
P. S. C. MM. Antoine, Tilquin;
V. U. MM. Sauwens, F. Vansteenkiste;

B. — Suppléants:

Mme Boeraeve-Derycke, MM. Bosmans,
Breyne, Depre, Dhoore, Mme Merckx-Van
Goey, M. Vangronsveld;
MM. Albert, Bondroit, Busquin, Delizée,
Santkin;
MM. Beckers, Coppens, De Loor, Hancké,
Vandenbroucke;
MM. Cornet d'Elzius, D'hondt, Draps, Pivin;
MM. Decoster, Devolder, Van Renterghem;
MM. Detremmerie, Jérôme, Wauthy;
MM. Desaeysere, Gabriëls, Mme Maes;

Voir:

- 762-86 / 87:

- N° 1: Projet de loi.
- N° 2 et 3: Amendements.

gebruikers. Deze wet had een voorlopig en experimenteel karakter.

In het vooruitzicht dat de geldigheidsduur van deze wet op 30 november 1980 verliep, besliste de Nationale Arbeidsraad om een eventuele herziening van de bestaande regeling op zijn agenda in te schrijven en op 27 februari 1981 werd eenparig het advies n° 676 uitgebracht.

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

De Nationale Arbeidsraad heeft toen een aantal bewaarende maatregelen genomen die zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met zijn advies n° 676. Dit gebeurde onder de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten die bij koninklijk besluit van 9 december 1981 algemeen verbindend werden verklaard. (de C. A. O.'s n° 36 tot 36sexties en de C. A. O. n° 37).

Intussen werd de Nationale Arbeidsraad verzocht advies uit te brengen over een ontwerp tot definitieve wet (advies n° 719 van 25 mei 1982 en advies n° 819 van 4 juli 1985).

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

Zoals de voorlopige wet kan dit wetsontwerp in drie luiken worden ingedeeld.

Een eerste luik regelt de tijdelijke arbeid waarmee de arbeid wordt bedoeld die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk. Elke werkgever kan van deze mogelijkheid gebruik maken.

In een tweede luik wordt de uitzendarbeid geregeld. Een uitzendbureau kan enkel uitzendkrachten in dienst nemen om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op het verrichten van tijdelijke arbeid, zoals dit zopas werd omschreven.

En in een laatste luik wordt het ter beschikking stellen van werknemers door een gewone werkgever ten behoeve van gebruikers geregeld.

Dit wetsontwerp vertoont enige verschilpunten in vergelijking met de voorlopige wet van 28 juni 1976.

De voorlopige wet stelde onder meer vast dat uitzendbureaus moeten worden erkend en bepaalde tevens de voorwaarden tot erkenning. Dit gegeven wordt door dit wetsontwerp niet meer geregeld. De erkenning van de uitzendbureaus en de organisatie van de plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door openbare instellingen behoort sinds de wet van 8 augustus tot hervorming der instellingen tot de bevoegdheid van de gewesten.

De mogelijkheid om op tijdelijke arbeid een beroep te doen was in sommige gevallen in de voorlopige wet onderworpen aan een welbepaalde procedure. Dit wetsontwerp regelt de procedure niet meer zelf maar stelt dat bijvoorbeeld in geval van buitengewone vermeerdering van werk de na te leven procedure om op tijdelijke arbeid een beroep te doen zal worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde C. A. O. die in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten.

Andere technische wijzigingen zijn onder meer het gevolg van het advies van de Nationale Arbeidsraad.

1976. Cette loi revêtait un caractère provisoire et expérimental.

Dans la perspective de l'échéance de cette loi le 30 novembre 1980, le Conseil national du Travail décida d'inscrire à son agenda une éventuelle révision du régime existant et rendit l'avis unanime n° 676 le 27 février 1981.

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

Le Conseil national du Travail a alors pris un certain nombre de mesures conservatoires qui étaient, autant que possible, conformes à son avis n° 676. Ceci fut fait sous la forme de conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal du 9 décembre 1981 (les conventions collectives de travail n° 36 à 36sexies et n° 37).

Le Conseil national du Travail fut entre-temps requis de rendre un avis sur un projet de loi définitif (avis n° 719 du 25 mai 1982 et avis n° 819 du 4 juillet 1985).

Ce projet de loi reprend la plupart des dispositions de la loi du 28 juin 1976 et tient compte des modifications conseillées par le Conseil national du Travail.

Comme la loi provisoire, le présent projet de loi peut être divisé en trois volets.

Un premier volet règle le travail temporaire qui vise le travail exécuté sur base d'un contrat de travail et qui a pour but de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'exécuter un travail exceptionnel. Tout employeur peut user de cette possibilité.

Un deuxième volet traite du travail intérimaire. Une entreprise de travail intérimaire ne peut prendre des intérimaires en service pour les mettre à la disposition d'utilisateurs que pour l'exécution d'un travail temporaire tel qu'il vient d'être décrit.

Un dernier volet est consacré à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Ce projet de loi contient quelques différences par rapport à la loi provisoire du 28 juin 1976.

La loi provisoire imposait entre autres l'obligation pour les entreprises de travail intérimaire d'être reconnues et déterminait par ailleurs les conditions de reconnaissance. Ce point n'est plus réglé par le présent projet de loi. La reconnaissance des entreprises de travail intérimaire et l'organisation des bureaux de placement de travailleurs temporaires par des institutions publiques ressortit depuis la loi du 8 août 1980 de réformes des institutions à la compétence des Régions.

La possibilité de recourir au travail temporaire était soumise, dans certains cas, à des procédures déterminées par la loi provisoire. Le présent projet de loi ne règle plus lui-même ces procédures mais précise que, par exemple en cas de surcroît extraordinaire de travail, la procédure à respecter pour recourir au travail temporaire est réglée par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal.

D'autres modifications à caractère technique ont également été apportées, notamment suite à l'avis du Conseil national du Travail.

II. — ALGEMENE BESPREKING

Allereerst wordt vastgesteld dat deze wet een lacune aanvult die was ontstaan na het verstrijken van de geldingsduur van de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De beperkte geldingsduur van die wet heeft een evaluatie en een herziening mogelijk gemaakt. Onderhavige tekst is aangepast aan het huidige sociaal klimaat, zoals blijkt uit het unaniem advies in de Nationale arbeidsraad.

In deze tekst werd ook terdege rekening gehouden met de opmerkingen van de Raad van State. Het wetsontwerp leidt tot een vereenvoudiging, wat ook voor de tewerkstelling van groot belang is. Deze vorm van arbeid is een onderdeel van het tewerkstellingsbeleid, omdat de herverdeling van de arbeid erdoor wordt aangemoedigd.

Verscheidene leden wensen konkrete gegevens te ontvangen over de evolutie van de uitzendarbeid en over de weerslag die deze evolutie heeft gehad op de totale tewerkstelling.

Aan de hand van de R. S. Z. aangiften is het waarschijnlijk mogelijk na te gaan hoe de beroepsgroep 97 (waaronder deze vorm van arbeid in deze aangiften is opgenomen) is geëvolueerd. Het moet ook mogelijk zijn daarbij de uitbetaalde lonen te vergelijken met de lonen die worden uitbetaald voor arbeid in vast dienstverband.

Er heerst een algemene indruk dat deze vorm van tewerkstelling is toegenomen, wordt zulks ook in de cijfers bevestigd?

Het blijkt dat ook de T-service van de R. V. A. die sedert 1982 op dezelfde voet als de privé-sector wordt behandeld en ook onder de bevoegdheid van het paritair comité voor de uitzendarbeid ressorteert, een goede ontwikkeling kent. Hoe is de evolutie van deze diensten exact verlopen?

Er wordt verder gewezen op een aantal nog steeds voorkomende misbruiken. Zo gaan bepaalde ondernemingen over tot zogenaamde onderaanneming, waarbij het voortdurend verlengen van tijdelijke arbeid de regel wordt.

Ook wordt de toelating van de sociale inspectie omzeild en in sommige gevallen het advies van het paritair comité genegeerd.

Een wetswijziging kan de aanleiding vormen om deze misbruiken een halt toe te roepen.

De mogelijkheid om tot een juiste evaluatie van deze soort arbeid te komen wordt door een lid sterk in vraag gesteld. Er komen immers nogal wat verschillende vormen voor: tijdelijke arbeid, vervangingscontracten, uitzendbaarheid enz., zodat een totaal overzicht moeilijk is. Het zou nochtans interessant zijn de invloed van deze arbeid op de werkloosheidscijfers en op het aantal arbeidsovereenkomsten voor arbeid in vast dienstverband dat nog wordt afgesloten, te kennen.

Een ander lid dringt eveneens aan op evaluatie aan de hand van objectieve gegevens. Er zijn immers een aantal slogans die opgeld maken en die nodig moeten worden getoetst op hun werkelijke waarde.

Zo worden volgende beweringen naar voor geschoven:

- enerzijds zou een oneigenlijk gebruik worden gemaakt van uitzendarbeid en anderzijds zou de verplichting stagiairs aan te werven de uitzendarbeid afremmen;
- de toegenomen activiteit van de T-service zou ten koste van de privé uitzendbureau's gebeuren;
- een gedeelte van deze privé-uitzendbureau's in ons land zijn in handen van buitenlandse groepen;

II. — DISCUSSION GENERALE

Il est souligné que le projet à l'examen comble une lacune qui était apparue à la suite de l'expiration de la durée de validité de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. La durée de validité restreinte de cette loi a permis de procéder à son évaluation et à sa révision. Le projet à l'examen est adapté au climat social actuel, ainsi qu'il ressort de l'avis unanime du Conseil national du travail.

Le texte du projet tient par ailleurs compte des remarques du Conseil d'Etat. Le projet permettra une simplification, ce qui est également très important pour l'emploi. Les formes de travail visées par le projet font partie intégrante de la politique de l'emploi parce qu'elles favorisent la redistribution du travail.

Plusieurs membres souhaitent obtenir des données concrètes quant à l'évolution du travail intérimaire et à l'incidence de cette évolution sur le niveau global de l'emploi.

Les déclarations à l'O.N.S.S. devraient permettre de retracer l'évolution de la catégorie professionnelle 97 (qui comprend cette forme de travail). Il devrait également être possible de comparer les salaires payés pour ce genre de prestations à ceux versés pour des prestations fournies dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

On a généralement l'impression que cette forme d'emploi connaît un succès croissant. Les chiffres confirment-ils cette impression?

Il semble que le T-service de l'O.N.Em, qui est traité sur le même pied que le secteur privé depuis 1982 et ressortit également à la compétence de la Commission paritaire du travail intérimaire, se développe bien lui aussi. Quelle a été l'évolution exacte de ce service?

Il est également souligné que l'on constate encore certains abus. C'est ainsi que certaines entreprises font de la sous-traitance et que la prolongation continuelle du travail temporaire devient alors la règle.

L'autorisation de l'inspection sociale est également contournée et, dans certains cas, l'avis de la commission paritaire est ignoré.

Une modification de la loi pourrait être l'occasion de mettre fin à ces abus.

Un membre doute fort qu'il soit possible de parvenir à une évaluation globale précise de ce type de travail. Celui-ci peut en effet revêtir d'assez nombreuses formes: travail temporaire, contrats de remplacement, travail intérimaire, etc., de sorte qu'il est difficile d'obtenir une vue d'ensemble. Il serait pourtant intéressant de connaître l'incidence de ce travail sur le taux de chômage et sur l'évolution du nombre de contrats de travail à durée indéterminée.

Un autre membre insiste également sur la nécessité d'une évaluation basée sur des données objectives. Il existe en effet un certain nombre de slogans très à la mode dont il conviendrait de vérifier le fondement véritable.

C'est ainsi que l'on prétend:

- d'une part, que l'on abuse du travail intérimaire et, d'autre part, que l'obligation d'engager des stagiaires freine le développement de ce type de travail;
- que l'extension des activités du T-service nuit aux entreprises de travail intérimaire;
- qu'une partie des entreprises de travail intérimaire implantées en Belgique sont aux mains de groupes étrangers;

— een beroep doen op uitzendarbeid zou voor een onderneming interessanter zijn dan het bestaande personeel overuren te doen presteren;

— uitzendarbeid zou een aanloop zijn naar voltijdse arbeid omdat uitzendkrachten kunnen worden overgenomen door het bedrijf waar zij tewerkgesteld zijn.

In hoeverre kunnen deze veronderstellingen worden bevestigd?

* * *

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid antwoordt dat uitzendarbeid inderdaad een ambigu verschijnsel is, enerzijds kunnen de ondernemingen werknemers in dienst nemen buiten de gewone regelen om en kan aldus iedere vraag naar werknemers worden beantwoord, anderzijds blijft er een risico voor misbruiken, juist omdat het om een bijzondere vorm van tewerkstelling gaat.

Het komt er op aan de misbruiken te vermijden zodat enkel de positieve kanten aan bod komen en dus de wetgeving streng te maken en streng toe te passen.

Wat betreft de algemene evolutie die het fenomeen « uitzendarbeid » heeft doorgemaakt sedert 1977 verstrekt de Minister volgende gegevens:

tussen 1977 en 1984 (de laatst beschikbare cijfers) is er een aanzienlijke daling vast te stellen van het aantal ondernemingen die uitzendkrachten ter beschikking stellen van gebruikers (van 68 eenheden in 1977 naar 40 in 1984).

Deze daling ging echter gepaard met een stijging van het aantal uitzendkrachten, vooral in de beroepscategorie van de arbeiders.

In 1977 waren er ongeveer 3 000 arbeiders als uitzendkracht tewerkgesteld tegen 11 000 in 1984.

Voor de bedienden bleef dit aantal nagenoeg constant op 6 000 van 1977 tot 1984.

In het totaal nam het aantal uitzendkrachten toe van 9 300 in 1977 tot 16 900 in 1984.

Aangezien de erkenning van de uitzendbureau's tot de bevoegdheid van de gewesten behoort is het wellicht mogelijk bij hen de lijst te krijgen van de erkende bureau's en daarbij te vermelden of het om nationale dan wel om internationale bedrijven gaat. *De Minister* verstrekt de lijst die is opgenomen in Bijlage 1.

Wat betreft de evolutie van T-service verstrekt de Minister de gegevens opgenomen in Bijlage 2.

Wat betreft de beweringen over de relatie tussen verscheidene fenomenen op de arbeidsmarkt en de uitzendarbeid lijkt het niet zo gemakkelijk om die relatie zomaar te bevestigen of te ontkennen. Teneinde vast te stellen welke bedrijven vooral een beroep doen op uitzendarbeid en welke van deze bedrijven bereid zijn uitzendkrachten in hun vast personeelsbestand op te nemen zou meer diepgaand wetenschappelijk onderzoek noodzakelijk zijn.

Ook zou een onderzoek nodig zijn naar de motivering van de uitzendkrachten zelf. Het blijkt immers dat sommigen niets liever willen dan hun statuut van uitzendkracht te behouden.

Het percentage is momenteel niet vast te stellen en zal dan nog slechts een momentopname zijn die zeer snel kan wijzigen.

— qu'il est plus intéressant pour les entreprises de recourir à des intérimaires que de faire prester des heures supplémentaires à leur propre personnel;

— que le travail intérimaire peut être le prélude d'un travail à temps plein, parce que les intérimaires peuvent être engagés par les entreprises qui les emploient.

Dans quelle mesure ces assertions se vérifient-elles?

* * *

Le Ministre de l'Emploi et du Travail répond que le travail intérimaire est effectivement un phénomène ambigu: d'une part, il permet aux entreprises d'employer des travailleurs en marge de la réglementation normale et, partant, de répondre à tous les besoins de main-d'œuvre; d'autre part, il présente certains risques d'abus, précisément parce qu'il s'agit d'une forme particulière d'occupation de travailleurs.

Il importe d'éliminer toutes les possibilités d'abus et de ne retenir que les aspects positifs en élaborant une législation stricte et en l'appliquant avec rigueur.

Le Ministre communique les données suivantes montrant l'évolution générale du travail intérimaire depuis 1977:

entre 1977 et 1984 (derniers chiffres disponibles), le nombre d'entreprises de travail intérimaire a considérablement diminué (40 en 1984 contre 68 en 1977).

Cette diminution est toutefois allée de pair avec une augmentation du nombre de travailleurs intérimaires, surtout dans la catégorie des ouvriers.

En 1984, 11 000 ouvriers étaient occupés à titre intérimaire, alors qu'ils n'étaient qu'environ 3 000 en 1977.

En ce qui concerne les employés, le nombre d'intérimaires est resté pratiquement constant entre 1977 et 1984, se situant aux environs de 6 000.

Au total, le nombre de travailleurs intérimaires est passé de 9 300 en 1977 à 16 900 en 1984.

Etant donné que la reconnaissance des entreprises de travail intérimaire ressortit à la compétence des Régions, il devrait être possible d'obtenir de celles-ci une liste des entreprises reconnues qui indiquerait en outre s'il s'agit d'entreprises nationales ou d'entreprises internationales. *Le Ministre* fournit la liste reprise à l'annexe 1.

En ce qui concerne l'évolution du T-service, *le Ministre* fournit les données reprises à l'annexe 2.

Il est assez difficile de confirmer ou d'infirmer les affirmations selon lesquelles il existerait une relation entre certains phénomènes sur le marché du travail et le travail intérimaire. La détermination des entreprises qui recourent essentiellement au travail intérimaire et de celles qui seraient disposées à intégrer des intérimaires dans leur personnel permanent exigerait une enquête scientifique plus approfondie.

Une enquête serait également nécessaire pour déterminer la motivation des travailleurs intérimaires. Il apparaît en effet que certains de ces travailleurs ne changeraient de statut pour rien au monde.

Il est extrêmement difficile de déterminer un pourcentage, qui n'aurait d'ailleurs jamais qu'une valeur très ponctuelle.

De sociale gesprekspartners zouden zelf heel wat kunnen verbeteren aan de toestand van de uitzendkrachten en terzelfdertijd de noden van de ondernemingen opvangen door per sub-gewest en per bedrijfstak zelf uitzendbureau's op te richten, bijvoorbeeld voor personeel met een zekere kwalificatie waaraan dikwijls een gebrek is in de streek. Deze gekwalificeerde uitzendkrachten zouden de eerste keuze krijgen wanneer een bepaald bedrijf zijn vast personeelsbestand wenst aan te vullen.

* * *

De Voorzitter van de commissie wijst er op dat het aantal uitzendbureau's wellicht gedaald is, maar dat anderzijds de bestaande bureau's in alle hoeken van het land een groot aantal filialen hebben opgericht. Over het algemeen heerst de indruk dat de uitzendarbeid uitbreiding neemt.

Een lid stelt vast dat ook overheidsdiensten van allerlei aard een beroep doen op uitzendkrachten.

Noch de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, noch de in toepassing van die wet algemeen verbindend verklaarde CAO's zijn van toepassing op de overheidssector. Toch doet de overheid dikwijls een beroep op dezelfde uitzendbureau's als de privé-sector.

Is onderhavige regeling dan van toepassing op de overheid of zal zij er op een andere manier toepasselijk op worden gemaakt?

Daarbij aansluitend wordt verwezen naar het advies van de Raad van Statè (Struk n° 762/1-blz. 14) waaruit blijkt dat het geenszins de bedoeling zou zijn de overheidssector uit te sluiten.

In artikel 48 is er sprake van « andere procedures », kunnen die zomaar bij gewoon koninklijk besluit worden vastgelegd, en betekent dit koninklijk besluit dan dat deze wet van toepassing wordt in de openbare sector?

De Minister antwoordt dat de wet dadelijk van toepassing is op de openbare diensten. Het is enkel in die gevallen waar een aangepaste procedure bij koninklijk besluit moet worden uitgewerkt dat voorlopig geen gebruik zal kunnen worden gemaakt van de wettelijke mogelijkheden.

In verband met de zogenaamde overbruggingsvergoeding voorzien in artikel 4 van de wet van 12 april 1985 werd de in de N.A.R. afgesloten C.A.O. n° 36undecies algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 oktober 1986, waarbij het sociaal fonds voor de uitzendkrachten wordt belast met de betaling van deze vergoeding.

Op 7 oktober 1986 heeft de Nationale Arbeidsraad in zijn advies n° 849 gevraagd artikel 9 van de wet van 12 april 1985 toe te passen waarbij de uitzendsector wordt onderworpen aan de bijdrageplicht aan het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting der ondernemingen ontslagen werknemers, zoals die reeds bestaat voor de sluitingsvergoedingen en de bestaanswaarborg (koninklijk besluit van 12 maart 1981).

Zal op dit advies worden ingegaan?

De Minister antwoordt bevestigend.

Tot besluit van de algemene bespreking wordt aange drongen op een betere controle op de uitzendarbeid, om misbruiken beter te kunnen tegengaan.

De Minister wijst op de verantwoordelijkheid die de Gewest-eccecutieven terzake kunnen opnemen. De erkenning van de uitzendbureau's behoort immers tot hun bevoegdheid.

Les interlocuteurs sociaux pourraient eux aussi améliorer la situation des travailleurs intérimaires et répondre par la même occasion aux besoins des entreprises en créant eux-mêmes, par sous-région et par secteur, des entreprises de travail intérimaire axées sur des qualifications pour lesquelles il existe une demande régulière dans la région. Ces entreprises disposeraient dès lors d'intérimaires qualifiés qui pourraient être engagés par priorité par les employeurs qui souhaiteraient compléter leurs effectifs.

* * *

Le Président de la Commission souligne que s'il est vrai que le nombre d'entreprises de travail intérimaire a diminué, celles qui subsistent ont créé une multitude de filiales dans l'ensemble du pays. L'impression générale est que le travail intérimaire prend de l'extension.

Un membre constate que divers services publics recourent également à du personnel intérimaire.

Bien que ni la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ni les C. C. T. rendues obligatoires en application de cette loi ne soient applicables au secteur public, les pouvoirs publics font souvent appel aux mêmes entreprises de travail intérimaire que le secteur privé.

La réglementation prévue s'appliquera-t-elle dès lors aux pouvoirs publics ou leur sera-t-elle rendue applicable d'une manière spécifique?

Il est fait référence à ce propos à l'avis du Conseil d'Etat (Doc. n° 762/1-p. 14) dont il ressort que le Gouvernement n'a nullement l'intention d'exclure le secteur public.

A l'article 48 du projet, il est question « d'autres procédures ». Celles-ci pourront-elles être fixées par un simple arrêté royal et la loi serait-elle dès lors applicable au secteur public?

Le Ministre répond que la loi s'appliquera immédiatement aux services publics et que le recours aux possibilités légales ne sera provisoirement impossible que dans les cas où une procédure spécifique doit être instaurée par arrêté royal.

En ce qui concerne l'indemnité de transition prévue à l'article 4 de la loi du 12 avril 1985, la C. C. T. n° 36undecies conclue au sein du C. N. T. a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 octobre 1986 qui charge le Fonds social pour les intérimaires du paiement de cette indemnité.

Le Conseil national du travail a demandé, dans son avis n° 849 du 7 octobre 1986, que soit appliqué l'article 9 de la loi du 12 avril 1985 qui impose au secteur du travail intérimaire de contribuer au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises comme c'est déjà le cas en ce qui concerne l'indemnité de fermeture et l'indemnité de sécurité d'existence (arrêté royal du 12 mars 1981).

Sera-t-il satisfait à cette demande?

Le Ministre répond par l'affirmative.

Pour conclure la discussion générale, on insiste sur la nécessité d'améliorer le contrôle sur le travail intérimaire afin de lutter plus efficacement contre les abus.

Le Ministre attire l'attention sur les responsabilités que les Exécutifs régionaux peuvent assumer en la matière, étant donné que l'agrément des entreprises de travail intérimaire relève de leur compétence.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Een lid merkt op dat volgens de memorie van toelichting, de Nationale Arbeidsraad het wenselijk heeft geoordeeld om de procedure tot machtiging via een collectieve arbeidsovereenkomst uit te werken.

De Minister antwoordt dat deze vaststelling juist is. In het vroegere wetsontwerp (Stuk Kamer n° 627/1 (1974-1975) was deze procedure inderdaad opgenomen. Deze maal was de Regering echter van oordeel dat het beter was zulks niet meer te doen en een deel van de taak toe te vertrouwen aan de N.A.R.

Wanneer wordt gevraagd welk lot zal zijn beschoren aan de bestaande C.A.O.'s (n° 36, 37 enz.) eenmaal deze wet van kracht zal zijn, antwoordt de Minister dat op dat ogenblik in voorkomend geval nieuwe C.A.O.'s zullen nodig zijn, onder meer om de procedure te bepalen. Daarenboven mag de bepaling van artikel 47 niet uit het oog worden verloren.

Op vraag van een lid benadrukt de Minister dat uitdrukkelijk in de tekst is voorzien dat door beroepscategorie enkel de categorie arbeiders of de categorie bedienden wordt bedoeld.

In toepassing van § 4, derde lid, kan de Koning de termijn van drie maanden verlengen, na advies van de N.A.R. of van het bevoegde paritair comité. Een lid wenst te vernemen of de duur van deze verlenging onbepaald is.

De Minister antwoordt dat er geen enkele limiet is voorzien in de wet zelf, omdat de duur van een eventuele verlenging sterk kan verschillen van sector tot sector. Het is aan het betrokken paritair comité of aan de N.A.R. om in zijn advies een termijn voor te stellen.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 2

Dit artikel geeft geen aanleiding tot verdere bespreking en wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 3

De vraag wordt gesteld of artikel 10 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 in het licht van onderhavige tekst, nog wel zin heeft.

De Minister antwoordt dat de werkgever de keuze heeft tussen onderhavige regeling en die voorzien in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Onderhavige tekst is echter slechts in een beperkt aantal gevallen van toepassing en enkel mits naleving van een specifieke procedure.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 4 en 5

Deze artikelen worden zonder verdere bespreking achtereenvolgens aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Un membre fait observer que, d'après l'Exposé des motifs, le Conseil national du travail a estimé souhaitable d'élaborer lui-même la procédure d'autorisation dans une convention collective de travail.

Le Ministre en convient. Alors que cette procédure avait été prévue dans l'ancien projet de loi (Doc. n° 627/1, 1974-1975), le Gouvernement a cette fois jugé préférable de recourir à une autre formule et de confier partiellement cette tâche au C.N.T.

A propos du sort qui sera réservé aux C.C.T. existantes (n° 36, 37, ...) après l'entrée en vigueur de la loi, le Ministre souligne qu'il faudra éventuellement conclure de nouvelles C.C.T., notamment pour déterminer la procédure. Il ne faut en outre pas perdre de vue la disposition de l'article 47.

Interrogé par un membre, le Ministre précise que le texte prévoit expressément que l'expression « catégorie professionnelle » désigne uniquement la catégorie des ouvriers ou celle des employés.

En application du § 4, troisième alinéa, le Roi peut prolonger le délai de trois mois après avis de la commission paritaire compétente ou du C.N.T. Un membre demande si la durée de cette prolongation est indéterminée.

Le Ministre répond qu'aucune limite n'est prévue dans la loi elle-même, parce que la durée d'une prolongation éventuelle peut varier fortement d'un secteur à l'autre. Il appartient à la commission paritaire concernée ou au C.N.T. de proposer un délai dans son avis.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 2

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 3

Il est demandé si cette disposition ne rend pas sans objet l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Ministre répond que l'employeur a le choix entre la présente réglementation et celle qui est prévue par la loi relative aux contrats de travail.

La disposition à l'examen s'applique d'ailleurs uniquement dans un nombre limité de cas et à condition qu'une procédure spécifique soit respectée. Il convient donc de maintenir la réglementation existante.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 4 et 5

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont adoptés successivement par 15 voix et une abstention.

Art. 6

De Raad van State merkt op (Stuk n^o 762/1, blz. 14, punt 4) dat de Regering zal moeten nagaan of met de weerslag van artikel 11^{ter} van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten op onderhavige tekst voldoende rekening is gehouden. Is zulks ondertussen gebeurd? Dit artikel 11^{ter} blijft immers volledig van toepassing.

De Minister antwoordt dat artikel 11^{ter} van de wet op de arbeidsovereenkomsten de vervangingsovereenkomsten toelaat, voor zover de totale duur ervan niet meer bedraagt dan 2 jaar. Er zijn echter gevallen denkbaar waarin een langere vervanging nodig is.

Zoals reeds gezegd bij artikel 3 moet de werkgever kiezen welke wetgeving hij zal invoeren. Het gevolg van deze keuze is evenwel dat ofwel de ene, ofwel de andere wet ten volle moet worden nageleefd. Ingeval de werkgever een beroep doet op een uitzendbureau zijn de artikelen 7 en volgende van onderhavig wetsontwerp van toepassing, met inbegrip van de verwijzingen naar Hoofdstuk I.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 7

Een lid vraagt of een nieuw uitzendbureau dat nog geen werknemers in dienst heeft, reeds onder deze bepalingen valt. Het standpunt terzake van de N.A.R. is steeds geweest dat dit inderdaad het geval was, zelfs als nog geen werknemers waren aangeworven.

De Minister antwoordt bevestigend. (Zie eveneens de bespreking van art. 30).

Het artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 8 en 9

Deze artikelen geven geen aanleiding tot verdere bespreking en worden achtereenvolgens aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 10

Een lid verheugt zich er over dat hier duidelijk wordt gesteld dat het loon van de uitzendkracht en dat van de vaste werknemer voor hetzelfde werk, minstens gelijk moet zijn. Is dit ook het geval voor werknemers met een overeenkomst voor tijdelijke arbeid?

De Minister antwoordt dat terzake de gewone wettelijke en conventionele bepalingen moeten worden nageleefd.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 11

Er wordt op gewezen dat de voordelen waarvan een werknemer kan genieten ten laste van een Fonds voor bestaanszekerheid, nogal verschillend zijn van sector tot sector.

Zo wordt bijvoorbeeld de eindejaarspremie in bepaalde gevallen berekend op basis van prestaties geleverd tijdens een bepaalde referentieperiode.

Art. 6

Le Conseil d'Etat fait observer (Doc. n^o 762/1, p. 14, point 4) que le Gouvernement aura à vérifier s'il a été suffisamment tenu compte de la répercussion de l'article 11^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sur le projet à l'examen. Le Gouvernement a-t-il suivi cette recommandation? L'article 11^{ter} en question demeure en effet entièrement d'application.

Le Ministre répond que l'article 11^{ter} de la loi relative aux contrats de travail autorise les contrats de remplacement pour autant que leur durée totale n'excède pas deux ans. On peut cependant imaginer qu'une durée plus longue devra être prévue dans certains cas.

Ainsi qu'il a été souligné lors de la discussion de l'article 3, l'employeur devra adopter le régime prévu par une législation déterminée. Quelle que soit la réglementation qu'il aura choisie, il sera tenu de la respecter intégralement. Si l'employeur fait appel à une entreprise de travail intérimaire, les articles 7 et suivants du projet ainsi que les dispositions se rapportant au chapitre I^{er} sont d'application.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 7

Un membre demande si cette disposition s'applique également aux nouvelles entreprises de travail intérimaire qui n'occupent encore aucun travailleur. Le Conseil national du travail a toujours considéré qu'il en était ainsi, même si aucun travailleur n'avait encore été engagé.

Le Ministre répond par l'affirmative. (Voir également la discussion de l'article 30).

L'article est adopté à l'unanimité.

Art. 8 et 9

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont adoptés successivement par 15 voix et une abstention.

Art. 10

Un membre se réjouit de ce qu'il soit spécifié clairement que, pour un travail égal, la rémunération de l'intérimaire doit être au moins égale à celle d'un travailleur permanent. En sera-t-il de même pour les travailleurs temporaires?

Le Ministre répond qu'il convient en l'occurrence de respecter les dispositions légales et conventionnelles ordinaires.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 11

Il est souligné que les avantages dont un travailleur peut bénéficier à charge du Fonds de sécurité d'existence diffèrent assez nettement de secteur à secteur.

C'est ainsi que dans certains cas, la prime de fin d'année est calculée sur la base des prestations fournies au cours d'une période de référence déterminée.

Indien nu een C.A.O. deze verplichting ten laste legt van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten, op welke manier zullen dan de sectoriële verschillen worden toegepast?

De Minister antwoordt dat deze materie wordt geregeld door C.A.O. n^o 36*decies*, waarop wordt gerepliceerd dat zulks meebrengt dat verschillende eindejaarspremies worden uitbetaald aan personen die hetzelfde werk verrichten.

Een lid stelt het probleem van de toepasbaarheid van C.A.O. n^o 17, met andere woorden de regeling van het conventioneel bruggpensioen op uitzendkrachten.

De Minister acht het toekennen van bruggpensioen aan uitzendkrachten een tegenstrijdigheid. Het bruggpensioen is een alternatief voor werkloosheid, het lijkt moeilijk denkbaar dat uitzendkrachten daarop een beroep zouden kunnen doen.

Verscheidene leden wijzen erop dat vele uitzendkrachten soms gedurende jaren in hetzelfde bedrijf opeenvolgende contracten volbrengen. Wanneer zij werkloos worden hebben zij recht op uitkeringen. Waarom zouden zij dan geen recht hebben op bruggpensioen?

De Minister antwoordt dat het paritair comité voor de uitzendarbeid deze kwestie moet regelen.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 12 en 13

Deze artikelen worden aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 14

Op de vraag wat hier wordt bedoeld met «gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden» verwijst de Minister naar de memorie van toelichting (stuk 762/1 — blz. 7) waar als voorbeeld wordt gesteld gelijkwaardige tijden en reiskosten om zich naar de nieuwe plaats van het werk te begeven.

Een lid meent dat zulks nochtans problemen kan stellen. Als reiskosten wordt normaal gezien 50 % van de prijs van een sociaal abonnement terugbetaald. Deze prijs kan echter verschillen naargelang de arbeidsplaats. Het blijft dus een feitenkwestie waarover eventueel de rechtbank zal moeten oordelen.

Dit artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 15

Dit artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 16

Een lid verheugt zich erover dat contractuele bedingen, die het de uitzendkracht verbieden zich bij een gebruiker te verbinden als niet bestaande worden beschouwd.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

De quelle manière les différences sectorielles seront-elles appliquées si une C. C. T. met cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires?

Le Ministre répond que cette matière est réglée par la C. C. T. n^o 36*decies*, à quoi il est répliqué que des personnes qui effectuent le même travail toucheront dès lors des primes de fin d'année différentes.

Un membre pose le problème de l'applicabilité de la C. C. T. n^o 17 relative à la prépension conventionnelle aux intérimaires.

Le Ministre estime qu'il serait illogique d'accorder une prépension aux intérimaires. La prépension étant une alternative au chômage, on conçoit difficilement que les intérimaires aient recours à cette formule.

Plusieurs membres soulignent que de nombreux intérimaires bénéficient, et ce parfois pendant plusieurs années, de contrats successifs dans une même entreprise. Ils ont droit aux allocations de chômage lorsqu'ils perdent leur emploi. Pourquoi ne pourraient-ils dès lors pas bénéficier aussi de la prépension?

Le Ministre répond qu'il appartient à la commission paritaire pour le travail intérimaire de régler cette question.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 12 en 13

Ces articles sont adoptés par 15 voix et une abstention.

Art. 14

En réponse à la question de savoir ce qu'il faut entendre par «des conditions de travail équivalentes», le Ministre renvoie à l'exemple qui est présenté dans l'exposé des motifs (Doc. n^o 762/1, p. 7): un temps et des frais de déplacement équivalents pour se rendre au nouveau lieu de travail.

Un membre estime cependant que ce point peut poser des problèmes. Le remboursement des frais de déplacement couvre normalement la moitié du prix d'un abonnement social. Ce prix peut toutefois varier selon le lieu de travail. Il s'agit donc d'une question de fait sur laquelle le tribunal devra éventuellement se prononcer.

Cet article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 15

Cet article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 16

Un membre se réjouit du fait que les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes.

Cet article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 17

Dit artikel wordt zonder verdere bespreking aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 18

Hier wordt de vraag gesteld of de uitzendkracht onmiddellijk, zonder opzegtermijn of vergoeding het uitzendbureau mag verlaten om in dienst van de gebruiker of in dienst van een andere werkgever te treden.

De Minister antwoordt dat de gewone wettelijke bepalingen inzake het einde van de arbeidsovereenkomsten moeten worden nageleefd. Indien bijvoorbeeld de betrokken werknemer een contract van bepaalde duur heeft met het uitzendbureau, moet hij dat contract eerst naleven alvorens hij een andere betrekking kan aanvaarden.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 19 tot 22

Deze artikelen geven geen aanleiding tot opmerkingen of vragen en worden achtereenvolgens aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 23

Er wordt opgemerkt dat de term « bedrijfstakken » voor het bepalen van lonen, arbeidsvoorwaarden enz. in feite niet bestaat. De C.A.O.'s over deze materies worden immers afgesloten per paritair comité en niet per bedrijfstak.

De Minister antwoordt dat de term « bedrijfstak » nochtans op verschillende plaatsen in de sociale wetgeving voorkomt. Het is juist dat een bedrijfstak niet noodzakelijk samenvalt met het paritair comité. Een bedrijfstak is bijvoorbeeld de metaalnijverheid, maar binnen deze bedrijfstak kunnen twee verschillende paritaire comités actief zijn, bvb. voor bedienden en voor arbeiders.

Dit artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 24 en 25

Deze artikelen worden achtereenvolgens aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 26

In verband met de reglementering inzake feestdagen wordt de vraag gesteld of de betaling van de feestdagen (zoals in bepaalde sectoren reeds werd beslist door het paritair comité) kan geschieden via het sociaal fonds voor de uitzendkrachten.

Ook wordt gevraagd of de betaling van elke feestdag afzonderlijk mag worden vervangen door het betalen van een percentage op het ontvangen loon.

De Minister antwoordt dat het toevertrouwen van de betaling aan het sociaal fonds voor de uitzendkrachten inderdaad als een modaliteit kan worden beschouwd en dus geen problemen oplevert.

Wat de tweede vraag betreft kan het betalen van een bepaald percentage op het verworven loon, voor het geheel van de feestdagen, niet meer als een modaliteit worden beschouwd. Dit zou een wijziging zijn van het principe van de wet op de feestdagen, dat er van uitgaat dat een werknemer recht heeft op loon voor elke feestdag of vervangingsdag tijdens dewelke hij niet heeft gewerkt of voor elke inhaalrustdag.

Art. 17

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 18

Un membre demande si l'intérimaire peut quitter immédiatement, sans préavis ni indemnité, l'entreprise de travail intérimaire pour entrer au service de l'utilisateur ou d'un autre employeur.

Le Ministre répond que les dispositions légales normales concernant la fin du contrat de travail doivent être respectées. Si l'intéressé est lié par un contrat à durée déterminée avec l'entreprise de travail intérimaire, il doit respecter ce contrat avant de pouvoir accepter un autre emploi.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 19 à 22

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation ou question et sont adoptés successivement par 15 voix et une abstention.

Art. 23

Un membre fait observer que la notion de « branche d'activité » est étrangère à la détermination des rémunérations et des conditions de travail. Les C. C. T. relatives à ces matières sont en effet conclues par commission paritaire et non par branche d'activité.

Le Ministre répond que la notion de « branche d'activité » figure dans diverses dispositions de la législation sociale. Il reconnaît qu'une branche d'activité ne coïncide pas nécessairement avec la commission paritaire. La métallurgie est par exemple une branche d'activité, mais celle-ci peut relever de deux commissions paritaires différentes, par exemple celle des employés et celle des ouvriers.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 24 et 25

Ces articles sont adoptés successivement par 15 voix et une abstention.

Art. 26

En ce qui concerne la réglementation en matière de jours fériés, il est demandé si, ainsi qu'il a déjà été décidé par la commission paritaire dans certains secteurs, le paiement des jours fériés pourra être effectué par le biais du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Il est aussi demandé si le paiement de chaque jour férié séparément peut être remplacé par le paiement d'un pourcentage sur le salaire perçu.

Le Ministre répond que le fait de confier le paiement des jours fériés au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires peut effectivement être considéré comme une modalité et ne pose donc aucun problème.

En ce qui concerne la deuxième question, le paiement d'un certain pourcentage sur le salaire perçu, pour l'ensemble des jours fériés, ne peut être considéré comme une modalité. Cette formule modifierait le principe de la loi sur les jours fériés, selon lequel un travailleur a droit à un salaire pour chaque jour férié ou jour de remplacement non presté ou pour chaque jour de récupération.

De betaling van een percentage is dus niet wettelijk.

De heer De Roo dient het amendement n°. 1 in dat er toe strekt de tekst van het tweede lid van artikel 26 aan te vullen met een bepaling die de Koning toelaat de regeling voor de berekening en de betaling van het vakantiegeld voor werklieden ook toepasselijk te maken op de bedienden-uitzendkrachten.

De auteur stelt immers vast dat het tweede lid van dit artikel aan de Koning de mogelijkheid geeft een instelling aan te wijzen voor de betaling van het vakantiegeld.

Voor bedienden gebeurt deze betaling normaal gezien door de werkgever. Mocht het de bedoeling zijn van deze regeling af te stappen wanneer het bedienden-uitzendkrachten betreft en dus hun vakantiegeld ook te laten uitbetalen door een kas voor vakantiegeld, zoals voor de werklieden het geval is, dan is het maar normaal dat de regels voor de berekening van de duur van de vakantie en van gelijkgestelde periodes van de werklieden eveneens toepasselijk worden voor deze bedienden.

Een lid meent dat bedienden niet onder deze regeling kunnen vallen en dat hun vakantiegeld steeds door de werkgever zal worden uitbetaald, en wenst meer uitleg vanwege de auteur van het amendement. Volgens hem is het amendement echter zonder voorwerp.

De Minister bevestigt dat artikel 26 toelaat ook voor bedienden-uitzendkrachten de betaling van het vakantiegeld via een kas te laten plaatsvinden. Hij kan het amendement aanvaarden.

Voornoemd lid blijft echter de mening toegedaan dat het aanwijzen van een bepaalde kas enkel nodig is voor werklieden, omdat zij als uitzendkracht van bvb. de textielsector naar de metaalsector kunnen overgaan met als gevolg dat zij telkens van vakantiekas zouden moeten veranderen. Voor de bedienden stelt dit probleem zich volgens dit lid niet omdat de werkgever, in dit geval het uitzendbureau, zelf het vakantiegeld dient te betalen.

De heer De Roo stelt verder vast dat de bepalingen van artikel 2 het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met uitzendkrachten schijnt uit te sluiten.

Deze arbeidskrachten zouden dus gedoemd zijn in een precair statuut te werken.

Deze regeling maakt het tevens onmogelijk dat de uitzendsector in aanmerking wordt genomen bij de evaluatie van tewerkstellingsdoelstellingen van de Regering of van de sociale gesprekspartners.

Daarom stelt hij voor bij amendement n°. 2, een derde lid toe te voegen aan artikel 26 waardoor bij C. A. O. afgesloten in het paritair comité van de uitzendarbeid, het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur wel mogelijk zou worden.

De Minister meent evenwel dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur zouden ingaan tegen de filosofie van dit wetsontwerp.

Het gaat hier immers per definitie om tijdelijke arbeid en uitzendarbeid en dus om een korte periode van tewerkstelling.

Het is ook zo dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, afgesloten binnen het kader van deze wet, niet worden beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde duur.

Een lid sluit zich echter aan bij het amendement en wijst op het gevaar voor misbruiken en voor het precair worden van de bestaande tewerkstelling. Sommige ondernemingen die het niet zo nauw nemen met de sociale wetgeving doen bovendien aan oneerlijke concurrentie.

Le paiement d'un pourcentage n'est donc pas légal.

M. De Roo présente un amendement (n° 1) visant à compléter le texte du deuxième alinéa de l'article 26 par une disposition permettant au Roi d'étendre l'application de la réglementation relative au calcul et au paiement du pécule de vacances pour ouvriers aux employés intérimaires.

L'auteur constate en effet que le deuxième alinéa de cet article permet au Roi de désigner une institution qui sera chargée du paiement du pécule de vacances.

Le pécule de vacances des employés est normalement payé par l'employeur. Si l'on envisageait de déroger à cette règle pour les employés intérimaires et de leur faire verser leur pécule de vacances par une caisse de vacances comme c'est le cas pour les ouvriers, il faudrait logiquement aussi appliquer à ces employés les règles relatives au calcul de la durée des vacances et des périodes assimilées, qui s'appliquent aux ouvriers.

Un membre estime que ce régime ne peut être appliqué aux employés et que le pécule de vacances de ces derniers doit toujours leur être payé par l'employeur. Il demande des éclaircissements à l'auteur de l'amendement qui lui paraît sans objet.

Le Ministre confirme que l'article 26 permet également d'organiser le paiement du pécule de vacances des employés intérimaires par une caisse. Il peut accepter l'amendement.

Le membre précité demeure toutefois convaincu que la désignation d'une caisse de vacances n'est nécessaire que pour les ouvriers intérimaires, parce que ceux-ci peuvent par exemple passer du secteur textile au secteur métallurgique, de sorte qu'ils devraient chaque fois changer de caisse de vacances. Le membre estime que ce problème ne se pose pas pour les employés, puisque c'est l'employeur, en l'occurrence l'entreprise de travail intérimaire, qui est tenu de leur payer leur pécule de vacances.

M. De Roo constate ensuite que les dispositions de l'article 2 semblent exclure la possibilité pour les intérimaires de conclure un contrat de travail à durée indéterminée.

Ces travailleurs seraient dès lors condamnés à travailler sous un statut précaire.

Cette réglementation empêche par ailleurs que le secteur du travail intérimaire puisse entrer en ligne de compte lors de l'évaluation des objectifs du Gouvernement ou des partenaires sociaux en matière d'emploi.

Il présente dès lors un amendement (n° 2) visant à ajouter un troisième alinéa à l'article 26, qui permettrait la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée par le biais d'une C. C. T. conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire.

Le Ministre estime que la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée serait contraire à la philosophie du projet.

Il s'agit en effet d'un travail temporaire ou intérimaire, qui est par définition de courte durée.

Par ailleurs, une succession de contrats de travail à durée déterminée, conclus dans le cadre de la présente loi, n'est pas considérée comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Un membre se rallie à l'amendement et souligne le risque d'abus et de précarisation de l'emploi existant. Certaines entreprises qui ne se soucient guère de la législation sociale font en outre de la concurrence déloyale.

De Minister beaamt dat moet worden vermeden dat bepaalde sectoren een overdreven gebruik maken van uitzendarbeid, maar zulks rechtvaardigt nog niet de mogelijkheid om met een uitzendbureau arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur af te sluiten.

De heer De Roo trekt zijn amendement n^o 2 in. Zijn amendement n^o 1 wordt eenparig aangenomen.

Het aldus gewijzigde artikel 26 wordt eenparig aangenomen.

Art. 27

De heer De Roo stelt bij amendement n^o 3 voor de tekst van dit artikel aan te vullen met een bepaling die er toe strekt deze wet, de uitvoeringsbesluiten ervan en de C. A. O.'s, uitdrukkelijk van toepassing te maken voor de uitzendbureau's geleid of opgericht door de overheid.

De auteur heeft hier vooral tot doel deze wet te doen naleven door de T-service van de R. V. A.

Hij heeft wel oog voor het probleem dat deze diensten, alhoewel zij in feite werkgevers zijn, niet zijn vertegenwoordigd in het paritair Comité van de uitzendarbeid.

De Minister antwoordt dat onderhavige wet in principe ook op de T-services van de R. V. A. van toepassing is.

Hij ziet echter niet goed in hoe het mogelijk zou zijn deze diensten deel te laten uitmaken van het paritair Comité.

Ook een lid is van mening dat het niet nodig is hier nogmaals expliciet te vermelden dat de wet van toepassing is.

Het lijkt geen twijfel dat ook de T-services deze wet, de uitvoeringsbesluiten en de C. A. O.'s moeten naleven.

De Minister sluit zich daar gedeeltelijk bij aan. Het is inderdaad niet nodig dat een werkgever persoonlijk in het paritair comité vertegenwoordigd zou zijn opdat de C. A. O.'s op zijn bedrijf van toepassing zouden zijn.

Het lijkt echter niet overbodig een bepaling in de zin van het amendement van de heer De Roo aan deze wet toe te voegen. Zulks zou echter beter gebeuren onder de vorm van een artikel 49 (nieuw).

Een lid wenst duidelijkheid over de term "gebruikers" in het 2^e lid van artikel 27. Om wie gaat het hier?

De Minister antwoordt dat hier enkel de samenstelling van de werkgeversdelegatie wordt geregeld, die zal worden samengesteld uit zowel vertegenwoordigers van de uitzendbureau's als van de ondernemingen-gebruikers. Daar tegenover zal de werknemersvertegenwoordiging staan en dus de uitzendkrachten zelf.

De heer De Roo is akkoord met het voorstel van de minister en de commissie beslist het amendement n^o 3 te beschouwen als een artikel 49 (nieuw). Het artikel 27 wordt eenparig ongewijzigd aangenomen.

Art. 28 en 29

Deze artikelen worden achtereenvolgens aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Le Ministre reconnaît qu'il faut éviter que certains secteurs abusent du travail intérimaire, mais cela ne justifie pas pour autant, selon lui, la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée avec une entreprise de travail intérimaire.

M. De Roo retire son amendement n^o 2. L'amendement n^o 1 du même auteur est adopté à l'unanimité.

L'article 26 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

Art. 27

M. De Roo présente un amendement (n^o 3) visant à compléter cet article par une disposition soumettant expressément à l'application de la loi, de ses arrêtés d'exécution et des C. C. T., les entreprises de travail intérimaire créées ou dirigées par les pouvoirs publics.

L'auteur entend essentiellement obliger les T-services de l'O. N. E. M. à respecter cette loi.

Il reconnaît toutefois qu'un problème se pose du fait que, bien qu'étant en fait des employeurs, ces services ne sont pas représentés au sein de la Commission paritaire du travail intérimaire.

Le Ministre répond que la loi sera en principe également applicable aux T-services de l'O. N. E. M.

Il ne voit toutefois pas comment ces services pourraient être représentés au sein de la Commission paritaire.

Un membre estime également qu'il n'est pas nécessaire de préciser expressément que la loi s'applique à ces services.

Il est évident que les T-services doivent également se conformer à la loi, à ses arrêtés d'exécution et aux C. C. T.

Le Ministre se rallie partiellement à ce point de vue. Il n'est en effet pas nécessaire qu'un employeur soit personnellement représenté à la commission paritaire pour que les C. C. T. soient applicables à son entreprise.

Il ne paraît cependant pas superflu d'insérer dans le projet à l'examen une disposition telle que celle qui fait l'objet de l'amendement de M. De Roo, mais il serait préférable de prévoir à cet effet un article 49 (nouveau).

Un membre demande des précisions au sujet du terme "utilisateurs" qui figure au deuxième alinéa. De qui s'agit-il?

Le Ministre répond que cette disposition règle la composition de la délégation des employeurs, qui comprendra tant des représentants des entreprises de travail intérimaire que des représentants des entreprises utilisatrices. Elle aura en face d'elle la représentation des travailleurs, et donc du personnel intérimaire lui-même.

M. De Roo accepte la proposition du Ministre et la Commission décide de considérer que l'amendement n^o 3 vise à insérer un article 49 (nouveau). L'article 27 est adopté à l'unanimité, sans modification.

Art. 28 et 29

Ces articles sont adoptés successivement par 15 voix et une abstention.

Art. 30

Nadere uitleg wordt gevraagd over de juiste draagwijdte van de bepaling «zelfs vooraleer ze personeel aanwerven».

De Minister antwoordt dat deze bepaling er vooral op gericht is een aantal geschilpunten weg te werken.

Het paritair comité voor de uitzendarbeid en later de Nationale Arbeidsraad stellen dat van zodra het uitzendbureau een erkenningsnummer ontvangt, het een som moet storten aan het Sociaal Fonds die tot nu toe op 100 000 F is vastgesteld. In het verleden was er discussie over het ogenblik waarop dit moest geschieden: vóór of na het indienstnemen van de eerste werknemer, vóór of na het ter beschikking stellen van deze werknemer ten behoeve van een gebruiker enz...

Onderhavige tekst is duidelijk: de beslissingen moeten worden nageleefd vanaf het ogenblik van de erkenning, zelfs vooraleer er personeel is aangeworven.

Het artikel wordt aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 31

De heer Ansoms dient een amendement n° 4 in dat er toe strekt van het verbod dat in § 1 van dit artikel is ingeschreven bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit te kunnen afwijken. Sommige V.Z.W.'s hebben immers activiteiten die zouden kunnen worden beschouwd als uitzendarbeid of als het ter beschikking stellen van hun werknemers ten behoeve van gebruikers, terwijl het in fiete om een louter dienstverlenende activiteit gaat. Deze V.Z.W.'s moeten van het toepassingsgebied van deze wet kunnen worden uitgesloten.

Het amendement en het aldus gewijzigde artikel worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 32 tot 47

Deze artikelen geven geen aanleiding tot vragen of opmerkingen en worden achtereenvolgens aangenomen met 15 stemmen en 1 onthouding.

Art. 48

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Art. 49 (nieuw)

Het amendement n° 3 van de heer De Roo wordt bij beslissing van de commissie ingeschreven als artikel 49.

De Minister meent dat het aannemen van amendement n° 4 bij artikel 31 een subamendement op het amendement n° 3 van de heer De Roo noodzakelijk maakt en stelt voor de woorden «onder welkdanige juridische vorm ook» weg te laten (amendement n° 5).

Het subamendement van de regering en het amendement van de heer De Roo worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

* * *

Art. 30

Il est demandé de préciser la portée exacte de la disposition «avant même qu'elles aient engagé du personnel».

Le Ministre répond que cette disposition vise essentiellement à mettre fin à une controverse.

La commission paritaire pour le travail intérimaire, suivie par le Conseil national du travail, a décidé que, dès qu'elles se voient attribuer un numéro d'agrément, les entreprises de travail intérimaire doivent verser au Fonds de sécurité d'existence une somme, fixée jusqu'ici à 100 000 F. La controverse portait sur la question de savoir si ce versement devait être effectué avant ou après l'embauche du premier travailleur, avant ou après la mise de ce travailleur à la disposition d'un utilisateur, etc...

Le présent article est clair: les décisions doivent être respectées dès l'agrément, avant même que du personnel soit engagé.

L'article est adopté par 15 voix et une abstention.

Art. 31

M. Ansoms présente un amendement (n° 4) visant à permettre qu'il soit dérogé à l'interdiction énoncée au § 1^{er} de cet article, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Les activités de certaines A.S.B.L. pourraient en effet être assimilées au travail intérimaire ou à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, alors qu'il s'agit de simples services. Ces A.S.B.L. doivent donc pouvoir être exclues du champ d'application de la loi.

L'amendement et l'article ainsi modifiés sont adoptés à l'unanimité.

Art. 32 à 47

Ces articles ne donnent lieu à aucune question ni remarque et sont adoptés successivement par 15 voix et une abstention.

Art. 48

Cet article est adopté à l'unanimité.

Art. 49 (nouveau)

La Commission décide de considérer que le texte proposé par l'amendement n° 3 de M. De Roo constitue l'article 49.

Le Ministre estime qu'il convient, par suite de l'adoption de l'amendement n° 4 présenté à l'article 31, de sous-amender l'amendement n° 3 de M. De Roo, dans lequel il propose de supprimer les mots «sous quelque forme juridique que ce soit» (amendement n° 5).

L'amendement de M. De Roo, ainsi sous-amendé par le Gouvernement, est adopté à l'unanimité.

* * *

Er zij opgemerkt dat een aantal verbeteringen werden aangebracht in de artikelen 1, 2, 5, 7, 8, 15, 17, 25, 29, 34, 36, 44, 45, 46 en 47.

Zij zijn terug te vinden in de tekst aangenomen door de Commissie.

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 18 stemmen en 2 onthoudingen

De Rapporteur,

J. VAN HECKE

De Voorzitter,

M. OLIVIER

Il convient de souligner que des corrections formelles ont été apportées aux articles 1^{er}, 2, 5, 7, 8, 15, 17, 25, 29, 34, 36, 44, 45, 46 et 47.

Ces corrections peuvent être retrouvées dans le texte adopté par la Commission.

L'ensemble du projet est adopté par 18 voix et 2 abstentions.

Le Rapporteur,

J. VAN HECKE

Le Président,

M. OLIVIER

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

HOOFDSTUK I

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

AFDELING I

DE TIJDELIJKE ARBEID

Artikel 1.

§ 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

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

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

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

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

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

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

De uitvoering van dit werk mag drie maanden niet overschrijden.

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

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

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

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

CHAPITRE I^{er}

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

SECTION I

LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. Le travail temporaire, au sens de la présente loi, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

§ 2. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin.

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

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

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

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

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

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

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

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

HOOFDSTUK I

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

AFDELING I

DE TIJDELIJKE ARBEID

Artikel 1.

§ 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

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

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

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

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

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

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

De uitvoering van dit werk mag drie maanden niet overschrijden.

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

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

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

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

CHAPITRE I^{er}

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

SECTION I

LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 1^{er}.

§ 1^{er}. Le travail temporaire, au sens de la présente loi, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

§ 2. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend:

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin.

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

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

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

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

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

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

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

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

AFDELING 2

DE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR UITVOERING VAN TIJDELIJKE ARBEID

Art. 2.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

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

Art. 5.

Behoudens strijdige bepaling worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Art. 6.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

SECTION 2

LE CONTRAT DE TRAVAIL
POUR L'EXECUTION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Art. 2.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions permises par la présente loi.

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

Art. 5.

Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Art. 6.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1^{er}, lorsque les parties conviennent d'appliquer les régimes généraux institués par d'autres lois en matière de contrats de travail.

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

AFDELING 2

DE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR UITVOERING VAN TIJDELIJKE ARBEID

Art. 2.

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

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

Art. 5.

Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie werkdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Art. 6.

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

SECTION 2

LE CONTRAT DE TRAVAIL
POUR L'EXECUTION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Art. 2.

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions fixées par la présente loi.

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

Art. 5.

Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

Art. 6.

Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1^{er}, lorsque les parties conviennent d'appliquer les régimes généraux institués par d'autres lois en matière de contrats de travail.

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

HOOFDSTUK II

Règlementering van de uitzendarbeid

AFDELING I

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

Art. 7.

Voor toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1° uitzendbureau : de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen, om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid;

2° arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3° uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

Art. 8.

Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

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

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

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

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

Art. 9.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

CHAPITRE II

Réglementation du travail intérimaire

SECTION I

CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 7.

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

1° entreprise de travail intérimaire : l'entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi;

2° contrat de travail intérimaire : le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire utilisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi;

3° intérimaire : le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Art. 8.

Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

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

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

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des deux alinéas précédents, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai fixé au quatrième alinéa.

Art. 9.

Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

HOOFDSTUK II

Reglementering van de uitzendarbeid

AFDELING I

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

Art. 7.

Voor toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1° uitzendbureau : de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen, om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid;

2° arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3° uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van een of meer gebruikers te worden gesteld.

Art. 8.

Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

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

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

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

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

Art. 9.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

CHAPITRE II

Réglementation du travail intérimaire

SECTION I

CONTRAT DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 7.

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

1° entreprise de travail intérimaire : l'entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi;

2° contrat de travail intérimaire : le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la présente loi;

3° intérimaire : le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Art. 8.

Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

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

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

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des deux alinéas précédents, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai fixé au quatrième alinéa.

Art. 9.

Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

Art. 10.

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

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

Art. 11.

Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normale loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning die verplichting ten laste heeft gelegd van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Art. 12.

Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgebreid tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.

Deze verplichting strekt zich evenwel niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen welke reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Art. 13.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken:

1° ofwel door periodes van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder.

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

Art. 10.

La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

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

Art. 11.

L'entreprise de travail intérimaire peut être dispensée de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération normale, telles qu'elles sont définies en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, dans la mesure où une convention collective de travail, conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Art. 12.

Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence, elle a l'obligation de payer les cotisations afférentes à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Toutefois, cette obligation ne s'étend pas au paiement de cotisations afférentes à des avantages qui sont déjà alloués par le fonds de sécurité d'existence dont relève l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 13.

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues:

1° soit par des périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine au moins.

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

Art. 10.

Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

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

Art. 11.

Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normale loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning die verplichting ten laste heeft gelegd van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Art. 12.

Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgebreid tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.

Deze verplichting strekt zich evenwel niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen welke reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Art. 13.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken:

1° ofwel door periodes van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder.

TEXTE ADOPTÉ
PAR LA COMMISSION

Art. 10.

La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

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

Art. 11.

L'entreprise de travail intérimaire peut être dispensée de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération normale, telles qu'elles sont définies en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, dans la mesure où une convention collective de travail, conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Art. 12.

Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence, elle a l'obligation de payer les cotisations afférentes à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Toutefois, cette obligation ne s'étend pas au paiement de cotisations afférentes à des avantages qui sont déjà alloués par le fonds de sécurité d'existence dont relève l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 13.

Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues:

1° soit par des périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins.

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

Art. 14.

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden, indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau voor de nog te lopen periode aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 15.

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

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

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 16.

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

AFDELING 2

OVEREENKOMST GESLOTEN TUSSEN
HET UITZENDBUREAU EN DE GEBRUIKER

Art. 17.

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

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

Art. 14.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, pour la période restant à courir, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 15.

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

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

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution de l'engagement jusqu'à la fin du remplacement du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, pour une période de trois mois, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 16.

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

SECTION 2

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

Art. 17.

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

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

Art. 14.

Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden, indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau voor de nog te lopen periode aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 15.

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

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

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 16.

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

AFDELING 2

OVEREENKOMST GESLOTEN TUSSEN
HET UITZENDBUREAU EN DE GEBRUIKER

Art. 17.

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

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

Art. 14.

Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, pour la période restant à courir, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 15.

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

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

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution de l'engagement jusqu'à la fin du remplacement du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, pour une période de trois mois, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 16.

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

SECTION 2

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

Art. 17.

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

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

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

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

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

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

Art. 18.

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

AFDELING 3

VERPLICHTINGEN VAN DE GEBRUIKER

Art. 19.

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

- 1° si l'agrément est prescrit, le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire;
- 2° le numéro d'immatriculation de l'entreprise de travail intérimaire à l'Office National de Sécurité sociale;
- 3° la dénomination de la commission paritaire ou éventuellement de la sous-commission paritaire dont relève l'utilisateur;
- 4° le motif de l'occupation de l'intérimaire;
- 5° le lieu et la durée de l'occupation;
- 6° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 7° la qualification professionnelle de l'intérimaire;
- 8° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;
- 9° les modalités de paiement de la rémunération.

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

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

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

Art. 18.

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

SECTION 3

OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR

Art. 19.

Pendant la période où l'intérimaire travaille chez lui, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, celles qui ont trait à la durée du travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements du travail, à la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail.

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

TEXTE ADOPTÉ
PAR LA COMMISSION

1° zo de erkenning voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau;

2° het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

3° de benaming van het paritair comité of eventueel van het paritair subcomité waaronder de gebruiker ressorteert;

4° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;

5° de plaats en de duur van de tewerkstelling;

6° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;

7° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;

8° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;

9° de wijze van betaling van het loon.

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

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

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

Art. 18.

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

AFDELING 3

VERPLICHTINGEN VAN DE GEBRUIKER

Art. 19.

Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, staat de gebruiker in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

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

2° le numéro d'immatriculation de l'entreprise de travail intérimaire à l'Office National de Sécurité sociale;

3° la dénomination de la commission paritaire ou éventuellement de la sous-commission paritaire dont relève l'utilisateur;

4° le motif de l'occupation de l'intérimaire;

5° le lieu et la durée de l'occupation;

6° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;

7° la qualification professionnelle de l'intérimaire;

8° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;

9° les modalités de paiement de la rémunération.

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

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

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

Art. 18.

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

SECTION 3

OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR

Art. 19.

Pendant la période où l'intérimaire travaille chez lui, l'utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, celles qui ont trait à la durée du travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements du travail, à la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail.

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen:

1° de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;

2° bepalen welke de verplichtingen van genoemde wetgevingen zijn die respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten.

Art. 20.

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

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

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

AFDELING 4

REGLEMENTERING VAN DE TEWERKSTELLING
VAN UITZENDBKRACHTEN

Art. 21.

De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

Art. 22.

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

Art. 23.

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

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

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

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

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

Art. 20.

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

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

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

SECTION 4

REGLEMENT DE
L'EMPLOI D'INTERIMAIRES

Art. 21.

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1^{er}.

Art. 22.

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

Art. 23.

Le Roi peut interdire, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du Travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activité différentes, l'occupation d'intérimaires dans les catégories

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen:

1° de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;

2° bepalen welke de verplichtingen van genoemde wetgevingen zijn die respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten.

Art. 20.

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

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

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

AFDELING 4

REGLEMENTERING VAN DE TEWERKSTELLING
VAN UITZENDKRACHTEN

Art. 21.

De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

Art. 22.

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

Art. 23.

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

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

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

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

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

Art. 20.

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

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

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

SECTION 4

REGLEMENT DE
L'EMPLOI D'INTERIMAIRES

Art. 21.

Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1^{er}.

Art. 22.

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

Art. 23.

Le Roi peut interdire, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du Travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activité différentes, l'occupation d'intérimaires dans les catégories

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt.

Art. 24.

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, het maximum bepalen van het tarief van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen.

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

AFDELING 5

BIJZONDERE MODALITEITEN
VAN DE ARBEIDSWETGEVING

Art. 25.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, § 2, 1^o.

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen.

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

Art. 26.

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad wanneer het paritair comité niet werkt, bijzondere modaliteiten

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

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

Art. 24.

Le Roi peut fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail, si la commission paritaire ne fonctionne pas, le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur.

En aucun cas, une intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement à l'intérimaire.

SECTION 5

MODALITES PARTICULIERES
DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Art. 25.

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1^{er}, § 2, 1^o.

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

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

Le premier alinéa ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

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

Art. 26.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, fixer des moda-

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

beroepscategorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt.

Art. 24.

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, het maximum bepalen van het tarief van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen.

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

AFDELING 5

BIJZONDERE MODALITEITEN
VAN DE ARBEIDSWETGEVING

Art. 25.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, § 2, 1^o.

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen.

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

Art. 26.

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, bijzondere modaliteiten

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

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

Art. 24.

Le Roi peut fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail, si la commission paritaire ne fonctionne pas, le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur.

En aucun cas, une intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement à l'intérimaire.

SECTION 5

MODALITES PARTICULIERES
DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Art. 25.

Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1^{er}, § 2, 1^o.

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

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

Le premier alinéa ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

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

Art. 26.

Le Roi peut, après avis de la commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, fixer des moda-

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

vaststellen betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid en de feestdagen die de uitzendbureaus moeten naleven.

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

AFDELING 6

PARITAIR COMITE VOOR DE UITZENDARBEID

Art. 27.

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

Evenwel is de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité samengesteld uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

Art. 28.

Het paritair comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 29.

Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermee belast, wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen:

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

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

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

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

lités particulières d'application aux intérimaires de la législation en matière de réglementation et de protection du travail et de jours fériés dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

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

SECTION 6

COMMISSION PARITAIRE POUR LE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 27.

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

Toutefois, la représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Art. 28.

La commission paritaire pour le travail intérimaire a pour mission de créer un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, dans les formes et dans les conditions prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Art. 29.

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

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

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

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

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

vaststellen betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid en de feestdagen die de uitzendbureaus moeten naleven.

De Koning kan, op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid, een instelling aanwijzen die belast is met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld, alsmede de regeling voor de werklieden toepasselijk maken voor de bedienden-uitzendkrachten.

AFDELING 6

PARITAIR COMITE VOOR DE UITZENDARBEID

Art. 27.

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

Evenwel is de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité samengesteld uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

Art. 28.

Het paritair comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 29.

Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermede belast, wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen:

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

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

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

lités particulières d'application aux intérimaires de la législation en matière de réglementation et de protection du travail et de jours fériés dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

Le Roi peut désigner, sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire, une institution qui sera chargée du paiement annuel du pécule de vacances, et rendre le régime en vigueur pour les ouvriers applicable aux employés intérimaires.

SECTION 6

COMMISSION PARITAIRE POUR LE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 27.

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

Toutefois, la représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Art. 28.

La commission paritaire pour le travail intérimaire a pour mission de créer un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, dans les formes et dans les conditions prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Art. 29.

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

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

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

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

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

Art. 30.

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

HOOFDSTUK III

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

Art. 31.

§ 1. Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt.

§ 2. De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

§ 4. De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bedoelde overeenkomst voortvloeien.

Art. 32.

§ 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever uitzonderlijk sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker als deze vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.

De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker:

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

Art. 30.

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

CHAPITRE III

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

Art. 31.

§ 1^{er}. Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

§ 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3.

Art. 32.

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, si celui-ci a obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur:

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

Art. 30.

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

HOOFDSTUK III

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

Art. 31.

§ 1. Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, behalve voor bepaalde bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit aangewezen verenigingen zonder winstgevend doel.

§ 2. De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

§ 4. De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bedoelde overeenkomst voortvloeien.

Art. 32.

§ 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever uitzonderlijk sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker als deze vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.

De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker:

TEXTE ADOPTÉ
PAR LA COMMISSION

Art. 30.

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

CHAPITRE III

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

Art. 31.

§ 1^{er}. Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, excepté pour certaines associations sans but lucratif désignées par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

§ 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3.

Art. 32.

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, si celui-ci a obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur:

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

- a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het uitzonderlijke karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

§ 2. De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld voor het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3. De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 4. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

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

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast, welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepalingen

Art. 33.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zo-

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

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

§ 3. L'autorisation visée au § 1^{er} n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

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

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1^{er}, quatrième alinéa, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

CHAPITRE IV

Disposition générale

Art. 33.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

- a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;
b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het uitzonderlijke karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

§ 2. De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld voor het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3. De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming, of bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 4. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

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

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast, welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepaling

Art. 33.

Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zo-

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

- a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

- b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

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

§ 3. L'autorisation visée au § 1^{er} n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

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

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1^{er}, quatrième alinéa, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

CHAPITRE IV

Disposition générale

Art. 33.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

ver zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

HOOFDSTUK V

CHAPITRE V

Toezicht en de strafbepalingen

Surveillance et pénalités

AFDELING 1

SECTION 1

TOEZICHT

SURVEILLANCE

Art. 34.

Art. 34.

§ 1. De Koning kan na advies van de Nationale Arbeidsraad voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

§ 1^{er}. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de renseignements relatifs à l'occupation des travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

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

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

Art. 35.

Art. 35.

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

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

Art. 36.

Art. 36.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 12 van 24 oktober 1978 mogen de in artikel 35 bedoelde ambtenaren elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd en inzonderheid:

Sans préjudice des dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, modifiée par l'arrêté royal n° 12 du 24 octobre 1978, les fonctionnaires visés à l'article 35 peuvent procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment:

a) hetzij alleen, hetzij te samen, de werkgever, de gebruiker, de persoon die een uitzendbureau exploiteert, hun aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers, de uitzendkrachten en de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten die nuttig zijn te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

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

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen die bij deze wet en de

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents, dont la tenue est prescrite par la

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

ver zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

HOOFDSTUK V

Toezicht en strafbepalingen

AFDELING 1

TOEZICHT

Art. 34.

§ 1. De Koning kan na advies van de Nationale Arbeidsraad voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

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

Art. 35.

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

Art. 36.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 12 van 24 oktober 1978 mogen de in artikel 35 bedoelde ambtenaren elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd en inzonderheid:

a) hetzij alleen, hetzij te samen, de werkgever, de gebruiker, de persoon die een uitzendbureau exploiteert, hun aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers, de uitzendkrachten en de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten die nuttig zijn te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen die bij deze wet en de

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE V

Surveillance et pénalités

SECTION 1

SURVEILLANCE

Art. 34.

§ 1^{er}. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de renseignements relatifs à l'occupation de travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

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

Art. 35.

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

Art. 36.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, modifiée par l'arrêté royal n° 12 du 24 octobre 1978, les fonctionnaires visés à l'article 35 peuvent procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment:

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

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents, dont la tenue est prescrite par la

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

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

Art. 37.

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

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

Art. 38.

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

AFDELING 2
STRAFBEPALINGEN

Art. 39.

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

1° de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

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

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

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

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

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

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

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

présente loi et ses arrêtés d'exécution et en établir les copies ou extraits;

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

Art. 37.

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

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

Art. 38.

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

SECTION 2
DISPOSITIONS PENALES

Art. 39.

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement:

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

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

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

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

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

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

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

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

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

Art. 37.

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

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

Art. 38.

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

AFDELING 2
STRAFBEPALINGEN

Art. 39.

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

1° de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

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

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

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

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

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

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

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

présente loi et ses arrêtés d'exécution et en établir des copies ou extraits;

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

Art. 37.

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

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

Art. 38.

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

SECTION 2
DISPOSITIONS PENALES

Art. 39.

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement:

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

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

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

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

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

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

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

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

Art. 40.

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

Art. 41.

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

Art. 42.

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

Art. 43.

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

Art. 44.

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

HOOFDSTUK VI

Slotbepalingen

Art. 45.

In artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 8 juni 1972, 10 april 1973, 4 januari en 22 juli 1974, 23 januari 1975, 22 juli 1976, 4 augustus 1978, 2 juli 1981 en 22 januari 1985 en bij het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, wordt een 33° ingevoegd, luidend als volgt:

« 33° a) de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, van de wet van betreffende de tijdelijke arbeid, de uit-

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

Art. 40.

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

Art. 41.

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

Art. 42.

L'utilisateur et l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire sont civilement responsables du paiement des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 43.

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

Art. 44.

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

CHAPITRE VI

Dispositions finales

Art. 45.

L'article 1^{er} de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 8 juin 1972, 10 avril 1973, 4 janvier et 22 juillet 1974, 23 janvier 1975, 22 juillet 1976, 4 août 1978, 2 juillet 1981 et 22 janvier 1985 et par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 est complétée par un 33°, rédigé comme suit:

« 33° a) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, de la loi du sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

Art. 40.

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

Art. 41.

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

Art. 42.

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

Art. 43.

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

Art. 44.

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

HOOFDSTUK VI

Slotbepalingen

Art. 45.

Aan artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 8 juni 1972, 10 april 1973, 4 januari en 22 juli 1974, 23 januari 1975, 22 juli 1976, 4 augustus 1978, 2 juli 1981 en 22 januari 1985 en bij het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, wordt een 33° toegevoegd, luidend als volgt:

« 33° a) de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, van de wet van betreffende de tijdelijke arbeid, de uit-

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

Art. 40.

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

Art. 41.

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

Art. 42.

L'utilisateur et l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire sont civilement responsables du paiement des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 43.

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

Art. 44.

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

CHAPITRE VI

Dispositions finales

Art. 45.

L'article 1^{er} de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 8 juin 1972, 10 avril 1973, 4 janvier et 22 juillet 1974, 23 janvier 1975, 22 juillet 1976, 4 août 1978, 2 juillet 1981 et 22 janvier 1985 et par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 est complété par un 33°, rédigé comme suit:

« 33° a) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, de la loi du sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de

TEKST VOORGELEGD
AAN DE COMMISSIE

zendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

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

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

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

Art. 46.

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

Art. 47.

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

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

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

Art. 48.

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

TEXTE SOUMIS
A LA COMMISSION

travailleurs à la disposition d'utilisateur ou à leurs arrêtés d'exécution;

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

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

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

Art. 46.

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

Art. 47.

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

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

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

Art. 48.

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

TEKST AANGENOMEN
DOOR DE COMMISSIE

TEXTE ADOPTE
PAR LA COMMISSION

zendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

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

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

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

Art. 46.

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

Art. 47.

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

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

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

Art. 48.

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

Art. 49 (nieuw).

De uitzendbureaus geleid of opgericht door de overheid zijn gebonden voor hun uitzendkrachten de bepalingen van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten en van de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de Nationale Arbeidsraad of het paritair comité voor de uitzendarbeid, na te leven.

travailleurs à la disposition d'utilisateurs ou à leurs arrêtés d'exécution;

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

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

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

Art. 46.

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

Art. 47.

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

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

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

Art. 48.

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

Art. 49 (nouveau).

Les entreprises de travail intérimaire dirigées ou créées par les pouvoirs publics sont tenues de respecter, en ce qui concerne leurs intérimaires, les dispositions de la présente loi, des arrêtés d'exécution et des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail ou de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

BIJLAGE IA

*Indeling naar werkgeverscategorie van de op 30 juni
onder de R.S.Z. ressorterende werkgevers en werknemers:
ondernemingen voor interimarbeid*

ANNEXE IA

*Répartition par catégorie d'employeur des employeurs
et travailleurs assujettis à l'O.N.S.S. au 30 juin:
entreprises de travail intérimaire*

Jaren — Années	Werk- gevers — Employeurs	Handarbeiders — Travailleurs manuels			Hoofdarbeiders — Travailleurs intellectuels			Totaal — Total		
		M	V	T	M	V	T	M	V	T
		H	F	T	H	F	T	H	F	T
1977	68	2880	354	3234	1289	4840	6129	4169	5194	9363
1978	60	2930	599	3529	1335	5187	6522	4265	5786	10051
1979	45	5114	821	5935	1513	5667	7180	6627	6488	13115
1980	44	5458	972	6430	1595	5262	6857	7053	6234	13287
1981	40	3907	755	4662	1399	4333	5732	5306	5088	10394
1982	39	4812	773	5585	1104	3884	4988	5916	4657	10573
1983	41	7963	1759	9722	1593	5020	6613	9556	6779	16335
1984	40	9345	1635	10980	1597	4323	5920	10942	5958	16900
1985	41	14737	2665	17402	2357	6373	8730	17094	9038	26132

Bron: R.S.Z.-jaarsverslagen.

Source: rapports annuels de l'O.N.S.S.

BIJLAGE IB

Aantal werknemers, lonen en dagen, aangegeven voor het tweede kwartaal der jaren 1981-1985

ANNEXE IB

Nombre de travailleurs, rémunérations et journées déclarés pour le deuxième trimestre des années 1981-1985

		Werknemers bij ondernemingen voor interim-arbeid Travailleurs au service d'entreprises de travail intérimaire			Totaal aantal werknemers Nombre total de travailleurs		
		Aantal werknemers — Nombre de travailleurs	Lonen (in miljoenen) — Rémunérations (en million?)	Dagen (in duizendtallen) — Journées (en milliers)	Aantal werknemers — Nombre de travailleurs	Lonen (in miljoenen) — Rémunérations (en millions)	Dagen (in duizendtallen) — Journées (en milliers)
1981	1	3907	178,4	121,3	961 875	97 987,9	60 884,3
	2	755	21,7	21,0	339 294	20 202,5	20 305,4
	3	1 399	74,6	45,8	933 493	158 496,7	68 475,3
	4	4 333	199,4	138,1	675 752	75 947,7	47 896,5
1982	1	4 812	247,7	156,5	920 510	100 378,3	58 015,6
	2	773	24,2	21,0	333 740	21 348,0	19 993,5
	3	1 104	74,4	42,6	930 232	169 627,1	78 070,9
	4	3 884	190,7	126,8	682 438	82 310,5	48 111,9
1983	1	7 963	499,5	245,6	887 077	99 189,1	47 027,6
	2	1 759	69,4	46,0	324 610	20 007,4	16 608,9
	3	1 593	102,0	51,9	920 057	174 394,3	59 835,1
	4	5 020	247,6	145,7	686 123	86 919,3	43 968,3
1984	1	9 345	761,7	366,0	876 965	102 760,8	46 726,3
	2	1 635	106,6	65,8	326 415	23 404,8	16 701,8
	3	1 597	129,6	62,0	915 327	182 106,1	59 612,0
	4	4 323	272,7	150,0	705 231	93 005,6	44 877,8
1985	1	14 737	1 040,9	496,3	8 886 1	107 704,6	47 872,7
	2	2 665	131,9	82,5	326 152	23 703,2	16 718,8
	3	2 357	174,0	81,8	913 599	187 849,3	59 585,8
	4	6 373	416,4	220,1	726 012	97 646,1	45 935,4

Bron: R. S. Z.

- 1 = Handarbeiders Mannen.
2 = Handarbeiders Vrouwen.
3 = Hoofdarbeiders Mannen.
4 = Hoofdarbeiders Vrouwen.

Source: O. N. S. S.

- 1 = Travailleurs manuels masculins.
2 = Travailleurs manuels féminins.
3 = Travailleurs intellectuels masculins.
4 = Travailleurs intellectuels féminins.

BIJLAGE II

De T-Service interim-agentschappen van de R. V. A.

Het feit dat de T-service sedert 1982 uit een juridisch oogpunt de volwaardige werkgever van zijn tijdelijk personeel is, bevorderde de introductie ervan bij een groot aantal gebruikers van uitzendkrachten, die voorheen geen beroep deden op de T-Service-agentschappen.

De activiteiten van de T-Service-agentschappen die in Brussel, Luik, Antwerpen, Gent, Charleroi, Namen, Vilvoorde, Brugge en Hasselt zijn gevestigd, zijn in het algemeen aanzienlijk toegenomen.

De informatisering van de T-Service-agentschappen werd voortgezet. Dank zij de invoering van dat geautomatiseerde systeem verlopen de uitbetaling van de uitzendkrachten, het factureren voor en het invorderen bij de ondernemingen-gebruikers veel vlotter.

De verdeling tussen bedienden en arbeiders van het aantal door de diverse agentschappen werkelijke bezoldigde arbeidsuren en de ontwikkeling van het aantal tijdens de periode 1981-1985 door de T-Service-agentschappen bezoldigde arbeidsuren worden in de bijgaande tabellen medegedeeld.

In 1986 werden in totaal 7 772 000 arbeidsuren bezoldigd door de T-Service-agentschappen van de R. V. A. Dit totaal wordt per agentschap als volgt verdeeld:

Bureaus	aantal vergoede uren
Luik	1 269 956
Charleroi	1 158 558
Namen	272 236
Aarlen	88 199
Antwerpen	680 228
Gent	1 224 541
Vilvoorde	487 025
Brugge	1 100 041
Hasselt	841 297
Vlaams Gewest	4 333 132
Waals Gewest	2 788 949
Brussels Gewest	650 818
Totaal	7 772 899

In de onderstaande tabel worden de arbeidsuren weergegeven die werkelijk door de verschillende agentschappen werden bezoldigd.

ANNEXE II

Les agences T-Service intérim de l'O.N.Em

Le fait que le T-Service soit depuis 1982 l'employeur juridique à part entière de son personnel temporaire a facilité son introduction auprès de bon nombre d'utilisateurs de main-d'œuvre intérimaire qui ne faisaient pas appel aux agences T-Service auparavant.

L'activité des agences T-Service réparties à Bruxelles, Liège, Anvers, Gand, Charleroi, Namur, Vilvorde, Bruges et Hasselt ont, dans l'ensemble sensiblement progressé.

L'informatisation des agences T-Service a été poursuivie. Grâce à l'introduction de ce système automatisé, les paiements du personnel intérimaire, la facturation et les recouvrements opérés auprès des entreprises - utilisatrices se font beaucoup plus rapidement.

La répartition entre les employés et les ouvriers du nombre d'heures de travail réellement rémunérées par les diverses agences et l'évolution de 1981 à 1985 du nombre d'heures de travail rémunérées par les agences T-Service sont communiquées dans les tableaux en annexe.

Pour l'année 1986, un total de 7 772 000 heures de travail ont été rémunérées par les agences T-Service de l'O.N.Em. Ce total est réparti par agence en annexe ci-dessous:

Agences	Nombre d'heures rémunérées
Liège	1 269 956
Charleroi	1 158 558
Namur	272 236
Arlon	88 199
Anvers	680 228
Gand	1 224 541
Vilvorde	487 025
Bruges	1 100 041
Hasselt	841 297
Région Flamande	4 333 132
Région wallonne	2 788 949
Région Bruxelloise	650 818
Total	7 772 899

Le tableau ci-après reprend le nombre d'heures de travail réellement rémunérées par les diverses agences.

Agentschap — Agences	Bedienden — Employés	Werklieden — Ouvriers	Totaal — Total	%
Luik. — Liège	392 411	969 501	1 361 912	22,0 %
Brussel. — Bruxelles	248 063	289 026	537 089	8,7 %
Antwerpen. — Anvers	129 533	388 905	518 438	8,4 %
Gent. — Gand	374 375	1 278 484	1 652 859	26,7 %
Charleroi	221 278	576 294	797 572	12,9 %
Namen. — Namur	23 818	46 298	70 116	1,1 %
Vilvoorde. — Vilvorde	99 134	117 967	217 101	3,5 %
Brugge. — Bruges	78 272	542 582	620 854	10,0 %
Hasselt	40 004	380 518	420 522	6,7 %
Totaal. — Total	1 606 888	4 589 575	6 196 463	

Vergelijking per maand van het aantal door de agentschappen van
de T-Service uitbetaalde arbeidsuren van 1981 tot 1985

Comparaison mensuelle du nombre d'heures de travail rémunérées
par les agences T-Service de 1981 à 1985

Maand. — Mois	1981	1982	1983	1984	1985
Januari. — Janvier	53 261	162 560	342 371	330 852	430 492
Februari. — Février	60 664	167 761	374 444	324 995	418 065
Maart. — Mars	77 339	203 176	379 897	361 935	441 724
April. — Avril	111 022	258 819	366 021	340 945	447 393
Mei. — Mai	96 570	272 871	390 598	434 601	490 569
Juni. — Juin	118 795	340 383	408 767	477 791	513 413
Juli. — Juillet	169 590	307 623	270 331	341 011	465 464
Augustus. — Août	149 345	342 101	379 264	434 093	479 747
September. — Septembre	134 710	378 909	373 726	415 744	524 271
Oktober. — Octobre	163 436	349 954	354 468	494 361	666 736
November. — Novembre	143 025	326 039	379 440	465 775	636 687
December. — Décembre	172 173	366 267	370 330	419 026	681 902
Totaal. — Total	1 449 930	3 476 463	4 389 657	4 841 129	6 196 463
Luik. — Liège	638 571	1 292 718	1 223 909	1 048 635	1 361 912
Brussel. — Bruxelles	342 621	485 389	414 739	454 947	537 089
Antwerpen. — Anvers	105 972	336 612	714 835	788 302	518 438
Gent. — Gand	354 625	1 063 718	1 554 351	2 002 129	1 652 859
Charleroi	8 141	298 026	481 823	547 116	797 572
Brugge. — Bruges	—	—	—	—	620 854
Hasselt	—	—	—	—	420 522
Vilvoorde. — Vilvorde	—	—	—	—	217 101
Namen. — Namur	—	—	—	—	70 116
Totaal. — Total	1 449 930	3 476 463	4 389 657	4 841 129	6 196 463