

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

12 octobre 2010

PROPOSITION DE LOI**permettant le recours
au travail intérimaire
pour motif d'insertion**(déposée par Mme Valérie De Bue
et M. David Clarinval)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

12 oktober 2010

WETSVOORSTEL**tot regeling van de mogelijkheid
een beroep te doen op uitzendarbeid
met het oog op vaste indienstneming**(ingediend door mevrouw Valérie De Bue
en de heer David Clarinval)**RÉSUMÉ**

Les auteurs, constatant que nombre de travailleurs obtiennent un emploi fixe grâce à l'expérience acquise en temps qu'intérimaire, proposent d'élargir les possibilités permettant de recourir à ce type de travail: pour motif d'insertion et durant 12 mois maximum.

SAMENVATTING

Aangezien de indieners constateren dat tal van werknemers een vaste baan krijgen dank zij de ervaring die zij hebben opgedaan als uitzendkracht, stellen zij de uitbreiding voor van de mogelijkheden om een beroep te doen op dat type van arbeid, met name om iemand naderhand vast in dienst te nemen en gedurende maximum 12 maanden.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
sp.a	:	socialistische partij anders	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes:		Bestellingen:	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail : publications@laChambre.be		e-mail : publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 2356/001.

Le travail intérimaire peut être défini comme une forme de travail temporaire autorisé par la loi, qui est effectué par un travailleur (l'intérimaire) pour le compte d'un employeur (l'entreprise de travail intérimaire) auprès d'un tiers (le client-utilisateur). Cette relation triangulaire caractérise le travail intérimaire. Le travail intérimaire est réglementé par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Actuellement, l'intérim peut être utilisé pour trois hypothèses de travail temporaire: pourvoir au remplacement temporaire d'un travailleur permanent, répondre à un surcroît temporaire de travail ou assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Ces trois motifs ne correspondent plus à la réalité du recours à l'intérim sur le terrain. En effet, les entreprises utilisent souvent le travail intérimaire comme canal d'insertion vers un emploi fixe, à l'issue d'une période d'intérim. Il ne s'agit plus vraiment de travail temporaire.

Pour la majorité des travailleurs intérimaires, le travail intérimaire est une étape vers un emploi fixe chez l'utilisateur. Cette étape leur permet, en outre, d'acquérir de l'expérience, de nouer des contacts professionnels et de se faire une place sur le marché de l'emploi.

Dès lors, afin de rencontrer cette réalité, il est proposé d'introduire un motif supplémentaire de travail intérimaire: le motif d'insertion. Le motif d'insertion correspond à une formule où un intérimaire est mis à disposition au sein d'une entreprise afin, d'une part, de permettre à l'intérimaire de se familiariser avec l'environnement de travail et, d'autre part, à l'entreprise de tester les compétences et les aptitudes de l'intérimaire, de sorte que celui-ci, à l'issue de cette période, puisse être engagé par l'utilisateur. Le travail intérimaire est alors un canal d'insertion vers un emploi fixe chez l'utilisateur.

Concrètement, les auteurs proposent une durée de mise à disposition de maximum 12 mois. Après cette période, il sera possible pour l'utilisateur d'engager de manière définitive le travailleur intérimaire, et ce sous contrat à durée indéterminée. Pour certains secteurs,

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 2356/001.

Uitzendarbeid kan worden omschreven als een vorm van wettelijk toegestane tijdelijke arbeid, die wordt verricht door een werknemer (de uitzendkracht) voor rekening van een werkgever (het uitzendbureau) bij een derde (de cliënt-gebruiker). Deze driehoeksrelatie is kenmerkend voor uitzendarbeid. Uitzendarbeid wordt geregeld bij de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Momenteel kan uitzendarbeid worden gebruikt voor drie mogelijke gevallen van tijdelijke arbeid: om te voorzien in de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer, om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk of om te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Deze drie redenen stroken niet langer met de realiteit van het gebruik van uitzendarbeid in de praktijk. De ondernemingen gebruiken immers vaak uitzendarbeid als een opstap om iemand vast in dienst te nemen, na afloop van een interimperiode. Het gaat niet langer meer om tijdelijke arbeid.

Voor de meeste uitzendkrachten is uitzendarbeid een stap op de weg naar een vaste baan bij de gebruiker. Die stap stelt hen bovendien in staat om ervaring op te doen, professionele contacten te leggen en een plaats op de arbeidsmarkt te verwerven.

Om op die realiteit in te spelen, wordt daarom voorgesteld een extra reden voor uitzendarbeid in te voeren, namelijk de vaste indienstneming. De vaste indienstneming beantwoordt aan een formule waarbij een uitzendkracht binnen een onderneming ter beschikking wordt gesteld, om die kracht de gelegenheid te bieden zich vertrouwd te maken met de werkomgeving en anderzijds de onderneming in staat te stellen de competenties en vaardigheden van de uitzendkracht te testen, zodat die na afloop van die periode door de gebruiker in dienst kan worden genomen. Uitzendwerk is dan een opstap naar een vaste indienstneming door de gebruiker.

Concreet stellen de indieners een terbeschikkingstelling van maximaal 12 maanden voor. Na die periode zal de gebruiker de uitzendkracht definitief in dienst kunnen nemen met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Voor sommige sectoren zal het mogelijk zijn via het

il sera possible, via la concertation sociale, de déroger à cette obligation de conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Selon les modalités définies, un contrat à durée déterminée pourra être conclu. L'utilisation du motif d'insertion n'entraînera pas, pour le client, une obligation d'engagement à l'issue de la période d'interim. Il y a juste une intention d'engagement si le travailleur donne satisfaction.

Dans ces conditions, il faudra éviter l'effet carrousel (consistant à recourir à ce motif pour utiliser de nombreux intérimaires sans jamais conclure d'engagement définitif) en limitant le recours à des intérimaires dans le cadre de ce motif supplémentaire. L'article 3 de la présente proposition de loi prévoit que les modalités de cette limitation seront déterminées par les partenaires sociaux.

Les auteurs prévoient également que les clauses contractuelles interdisant à l'utilisateur d'offrir un contrat à l'intérimaire qu'il occupe sont réputées inexistantes. Cela n'empêche pas la liberté contractuelle des parties. En effet, si l'engagement intervient avant la fin du contrat de travail intérimaire, il peut être prévu, comme c'est le cas actuellement, une compensation financière pour l'agence intérimaire qui a pris en charge le coût de la sélection et du recrutement du travailleur.

De plus, la durée de la mise à disposition sera prise en compte pour la période d'essai en cas d'engagement.

Pour le surplus, une convention collective de travail déterminera les modalités (procédure et durée).

Valérie DE BUE (MR)
David CLARINVAL (MR)

sociaal overleg af te wijken van die eis dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd moet worden gesloten. Naar gelang van de afgesproken nadere regels, zal een overeenkomst van bepaalde tijd kunnen worden gesloten. Het gebruik van de formule van vaste indienstneming zal voor de cliënt geen verplichting inhouden iemand effectief vast in dienst te nemen na afloop van de interimperiode. Er bestaat alleen een intentie tot indienstneming indien de werknemer voldoening schenkt.

Voorkomen moet worden dat in die gevallen een carrousel ontstaat (namelijk dat deze grond wordt aangevoerd om talrijke uitzendkrachten in te zetten zonder dat het ooit tot een definitieve aanwerving komt). Dat kan het inzetten van uitzendkrachten met gebruikmaking van die extra grond te beperken. Artikel 3 van dit wetsvoorstel bepaalt dat de sociale partners de nadere regels voor die beperking zullen vaststellen.

De indieners voorzien er ook in dat de contractbepalingen die de gebruiker verbieden de uitzendkracht die bij hem in dienst is een overeenkomst aan te bieden, geacht worden niet te bestaan. Dat belet niet dat de partijen contractvrijheid genieten. Indien iemand in dienst wordt genomen voordat het uitzendarbeidscontract een einde neemt, kan, zoals vandaag het geval is, worden voorzien in een financiële compensatie voor het uitzendbureau dat de kosten voor de selectie en de werving van de werknemer heeft gedragen.

Daarnaast zal de duur van de terbeschikkingstelling in aanmerking worden genomen voor de proeftijd in geval van indienstneming.

Voor het overige zal een collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels (procedure en looptijd) bepalen.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

À l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, sont apportées les modifications suivantes:

1. le § 1^{er}, modifié par la loi du 26 juillet 1996, est complété par les mots suivants:

“ou d'insérer un travailleur intérimaire vers un emploi chez l'utilisateur”;

2. un § 4/1 est inséré, rédigé comme suit:

“§ 4/1. Par insertion d'un travailleur intérimaire pour un emploi chez l'utilisateur, on entend la mise à disposition d'un intérimaire à un utilisateur pour une période de maximum 12 mois, afin de permettre aux parties concernées d'apprécier, à l'issue de cette période, s'il est possible de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, tel que réglementé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour l'application de ce paragraphe, les clauses contractuelles interdisant à l'utilisateur d'offrir un contrat à l'intérimaire qu'il occupe sont réputées inexistantes.

Il peut être dérogé à l'obligation de conclusion d'un contrat à durée indéterminée prévue à l'alinéa premier par la conclusion d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire, telle que visée par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.”;

3. le § 5, modifié par la loi du 26 juillet 1996, est complété par le tiret suivant:

“— insertion d'un travailleur intérimaire en vue de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée”.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. paragraaf 1, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt aangevuld met de volgende woorden:

“dan wel een uitzendkracht vast in dienst te nemen voor een arbeidsplaats bij de gebruiker.”;

2. er wordt een paragraaf 4/1 ingevoegd, luidende:

“§ 4/1. Onder vaste indienstneming van een werknemer voor een arbeidsplaats bij de gebruiker wordt verstaan, de terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker voor een periode van maximum 12 maanden, ten einde de betrokken partijen in staat te stellen, na afloop van die periode, te oordelen of het mogelijk is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals ze wordt geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van deze paragraaf, worden de overeenkomstbepalingen die de gebruiker verbieden de uitzendkracht een overeenkomst aan te bieden geacht niet te bestaan.

Van de in het eerste lid bedoelde verplichting een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten kan worden afgeweken door binnen een paritair orgaan een overeenkomst te sluiten als bedoeld bij de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”;

3. paragraaf 5, gewijzigd bij de wet van 6 juli 1996, wordt aangevuld met het volgende gedachtestreepje:

“— de vaste indienstneming van een uitzendkracht met het oog op de sluiting van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.”.

Art. 3

Dans le chapitre II, section 4, de la même loi, est inséré un article 24/1, rédigé comme suit:

“Art. 24/1. L'utilisation d'intérimaires en vertu de l'article 1^{er}, § 4/1, sans la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, est limitée. Le nombre d'intérimaires mis à disposition en vertu du § 4/1 précité ainsi que les modalités de cette limitation sont déterminés par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, ou déterminés par arrêté délibéré en Conseil des ministres à défaut de convention collective de travail conclue dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente loi.”

Art. 4

L'article 48 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le paragraphe suivant:

“§ 5. Les périodes pendant lesquelles un ouvrier a travaillé comme intérimaire en vertu de l'article 1^{er}, § 4/1, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs auprès de l'employeur sont considérées comme une période d'essai au sens du présent article.”

Art. 5

L'article 67 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par le paragraphe suivant:

“§ 4. Les périodes pendant lesquelles un employé a travaillé comme intérimaire en vertu de l'article 1^{er}, § 4/1, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs auprès de l'employeur sont considérées comme une période d'essai au sens du présent article.”

28 août 2010

Valérie DE BUE (MR)
David CLARINVAL (MR)

Art. 3

In hoofdstuk II, afdeling 4, van dezelfde wet wordt een artikel 24/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 24/1. Het gebruik van uitzendkrachten als bedoeld in artikel 1, § 4/1, zonder dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten, is beperkt. Het aantal ingevolge de voormelde § 4/1 ter beschikking gestelde uitzendkrachten alsmede de nadere regels van die beperking, worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad en bindend verklaard door de Koning, dan wel bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet.”

Art. 4

Artikel 48 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de volgende paragraaf:

“§ 5. De periodes tijdens welke een werkmán heeft gewerkt als uitzendkracht als bedoeld in artikel 1, § 4/1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, worden beschouwd als proeftijd in de zin van dit artikel.”

Art. 5

Artikel 67 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de volgende paragraaf:

“§ 4. De periodes tijdens welke een bediende heeft gewerkt als uitzendkracht als bedoeld in artikel 1, § 4/1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, worden beschouwd als proeftijd in de zin van dit artikel.”

28 augustus 2010

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE DE BASE

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

CHAPITRE 1^{er}. Réglementation du travail temporaire et du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire.

Section 1^{er}. 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 temporaire 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° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel;

4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.

§ 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.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

CHAPITRE 1^{er}. Réglementation du travail temporaire et du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire.

Section 1^{er}. 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 temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel ***ou d'insérer un travailleur intérimaire vers un emploi chez l'utilisateur.***

§ 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° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel;

4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.

§ 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.

BASISTEKST

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

HOOFDSTUK I. Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Afdeling 1. 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 tijdelijke 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° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;

4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

§ 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.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

HOOFDSTUK I. Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Afdeling 1. 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 tijdelijke vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk **dan wel een uitzendkracht vast in dienst te nemen voor een arbeidsplaats bij de gebruiker.**

§ 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° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;

4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.

§ 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. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi ou déterminés par le Roi lorsque la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas.

§ 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 sein du Conseil national du Travail, dans les cas suivants:

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

§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les oeuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du travail temporaire.

§ 4. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi ou déterminés par le Roi lorsque la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas.

§4/1. Par insertion d'un travailleur intérimaire pour un emploi chez l'utilisateur, on entend la mise à disposition d'un intérimaire à un utilisateur pour une période de maximum 12 mois, afin de permettre aux parties concernées d'apprécier, à l'issue de cette période, s'il est possible de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, tel que réglementé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour l'application de ce paragraphe, les clauses contractuelles interdisant à l'utilisateur d'offrir un contrat à l'intérimaire qu'il occupe sont réputées inexistantes.

Il peut être dérogé à l'obligation de conclusion d'un contrat à durée indéterminée prévue à l'alinéa premier par la conclusion d'une convention conclue au sein d'un organe paritaire, telle que visée par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

§ 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 sein du Conseil national du Travail, dans les cas suivants:

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

— insertion d'un travailleur intérimaire en vue de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les oeuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du travail temporaire.

§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard of bepaald door de Koning wanneer de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.

§ 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 (tijdelijke) 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.

§ 6. De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard of bepaald door de Koning wanneer de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.

§ 4/1. Onder vaste indienstneming van een werknemer voor een arbeidsplaats bij de gebruiker wordt verstaan, de terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker voor een periode van maximum 12 maanden, ten einde de betrokken partijen in staat te stellen, na afloop van die periode, te oordelen of het mogelijk is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals ze wordt geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor de toepassing van deze paragraaf, worden de overeenkomstbepalingen die de gebruiker verbieden de uitzendkracht een overeenkomst aan te bieden geacht niet te bestaan.

Van de in het eerste lid bedoelde verplichting een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten kan worden afgeweken door binnen een paritair orgaan een overeenkomst te sluiten als bedoeld bij de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 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 (tijdelijke) 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.

— de vaste indienstneming van een uitzendkracht met het oog op de sluiting van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

§ 6. De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques" la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres ce qu'il faut entendre par employeur occasionnel et utilisateur occasionnel.

§ 7. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé, peut constituer du travail temporaire pour autant que celui-ci soit réalisé sur la base d'un contrat de travail intérimaire et moyennant information préalable conformément à la procédure définie par le Roi.

La durée du travail temporaire est limitée à une période de six mois; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant respect de la procédure définie par le Roi.

Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte pour l'application d'un trajet de mise en travail visé à l'alinéa 1^{er}, sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 48. § 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques" la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du travail temporaire les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres ce qu'il faut entendre par employeur occasionnel et utilisateur occasionnel.

§ 7. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé, peut constituer du travail temporaire pour autant que celui-ci soit réalisé sur la base d'un contrat de travail intérimaire et moyennant information préalable conformément à la procédure définie par le Roi.

La durée du travail temporaire est limitée à une période de six mois; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant respect de la procédure définie par le Roi.

Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte pour l'application d'un trajet de mise en travail visé à l'alinéa 1^{er}, sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 48. § 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit pour chaque ouvrier individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à sept ni supérieure à quatorze jours. En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de sept jours.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, la prolongation ne pouvant toutefois excéder sept jours.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder “het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken” verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.

§ 7. De tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt kan tijdelijke arbeid uitmaken voorzover zij met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgevoerd en mits voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht volgens door de Koning bepaalde procedure.

De duur van de tijdelijke arbeid is beperkt tot een periode van zes maand, verlenging met een totale duur van zes maand is mogelijk mits volgens de procedure nader bepaald door de Koning.

De doelgroepen die in aanmerking komen voor de toepassing van een tewerkstellingstraject bepaald in het eerste lid, betreffen de niet-werkende werkzoekende en de leefloontrekkers. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.

Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten

Art. 48. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder “het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken” verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.

§ 7. De tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt kan tijdelijke arbeid uitmaken voorzover zij met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgevoerd en mits voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht volgens door de Koning bepaalde procedure.

De duur van de tijdelijke arbeid is beperkt tot een periode van zes maand, verlenging met een totale duur van zes maand is mogelijk mits volgens de procedure nader bepaald door de Koning.

De doelgroepen die in aanmerking komen voor de toepassing van een tewerkstellingstraject bepaald in het eerste lid, betreffen de niet-werkende werkzoekende en de leefloontrekkers. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.

Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten

Art. 48. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour, le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints.

Art. 67. § 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois) selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 19 300 EUR.

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

§ 4. Si la période d'essai est de sept jours, il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat pendant ladite période sans motif grave. Si la période d'essai est supérieure à sept jours, cette disposition ne s'applique qu'aux sept premiers jours. Toute stipulation contraire est nulle, et toute notification de résiliation unilatérale sans motif grave donnée pendant cette période est inopérante jusqu'à l'expiration de celle-ci.

Si la période d'essai est suspendue au cours des sept jours visés à l'alinéa 1^{er}, la période pendant laquelle il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sans motif grave, est prolongée au plus tard jusqu'au quatorzième jour, le premier jour de la période d'essai compris; cette période prend fin en tout état de cause dès qu'après la reprise du travail dans les limites prévues au § 3, les sept jours d'essai sont atteints.

§ 5. Les périodes pendant lesquelles un ouvrier a travaillé comme intérimaire en vertu de l'article 1^{er}, § 4/1, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs auprès de l'employeur sont considérées comme une période d'essai au sens du présent article.

Art. 67. § 1^{er}. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois) selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 19 300 EUR.

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

§ 3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

§ 4. Les périodes pendant lesquelles un employé a travaillé comme intérimaire en vertu de l'article 1^{er}, § 4/1, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs auprès de l'employeur sont considérées comme une période d'essai au sens du présent article.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en het begrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

Art. 67. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk (zes of twaalf maanden) naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 19.300 EUR.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en het begrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

§ 5. De periodes tijdens welke een werkmans heeft gewerkt als uitzendkracht als bedoeld in artikel 1, § 4/1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, worden beschouwd als proeftijd in de zin van dit artikel.

Art. 67. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk (zes of twaalf maanden) naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 19.300 EUR.

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

§ 4. De periodes tijdens welke een bediende heeft gewerkt als uitzendkracht als bedoeld in artikel 1, § 4/1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, worden beschouwd als proeftijd in de zin van dit artikel.