

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 octobre 2010

PROPOSITION DE LOI

**améliorant le statut des travailleurs
intérimaires**

(déposée par M. Hans Bonte,
Mme Meryame Kitir
et M. Peter Vanvelthoven)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 oktober 2010

WETSVOORSTEL

**ter verbetering van het statuut
van de uitzendkrachten**

(ingediend door de heer Hans Bonte,
mevrouw Meryame Kitir en
de heer Peter Vanvelthoven)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à améliorer le statut des travailleurs intérimaires et à accroître leur sécurité d'emploi.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het statuut van de uitzendkrachten te verbeteren en hun werkzekerheid te verhogen.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) 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) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) 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: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 0855/001.

La durée et la procédure afférentes aux contrats de travail intérimaire sont en principe définies par une CCT rendue obligatoire. Ce principe reste maintenu, à l'exception de la disposition qui prévoit l'insertion d'un nouvel article 9bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. La concertation sociale reste donc déterminante, mais les nouveaux articles prévoient des garanties de base pour les travailleurs intérimaires.

La présente proposition de loi entend par ailleurs instaurer une réglementation équitable en matière de droit à la rémunération en cas de maladie ou pour les jours fériés rémunérés pour les travailleurs intérimaires qui sont mis à la disposition d'un même utilisateur à l'aide de contrats journaliers successifs.

Souvent, l'exigence légale de délivrer le contrat de travail dans les deux jours qui suivent le début de l'occupation n'est pas respectée. Le contrat est alors donné lors à la sortie de service et est rédigé en fonction des présences effectives. Afin d'éviter ce type d'infractions, la sanction en cas de non-respect est alourdie.

En outre, la présente proposition tend à prendre en compte les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire pour calculer la durée de la période d'essai, pour l'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier du salaire garanti, pour la fixation des délais de préavis et la fixation des conditions de rémunération et de travail ainsi que des avantages accordés chez l'employeur qui embauche le travailleur intérimaire sous contrat de travail fixe, moyennant une certaine ancienneté (par exemple, l'ancienneté requise pour les plans de pension, les assurances de groupe, les barèmes salariaux,...)

Enfin, nous constatons que le taux d'accidents de travail est beaucoup plus élevé chez les travailleurs intérimaires que chez les travailleurs "classiques".

Globalement, 9,6 % de toutes les déclarations d'accident de travail effectuées en 2006 concernent des travailleurs intérimaires, alors que ces derniers ne représentent que 3 % du volume de travail total.

Le taux de fréquence (= le nombre d'accidents entraînant au moins un jour d'incapacité de travail *

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 0855/001.

De duur en procedure voor arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden in principe bepaald via een algemeen bindend verklaarde cao. Dit principe blijft gehandhaafd met uitzondering van de bepaling die de invoering voorziet van een nieuw artikel 9bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Het sociaal overleg blijft dus bepalend maar de nieuwe artikelen voorzien in basisgaranties voor de uitzendkrachten.

Daarnaast wil dit voorstel een billijke regeling invoeren inzake het recht op loon bij ziekte of voor betaalde feestdagen voor uitzendkrachten die met opeenvolgende dagcontracten ter beschikking gesteld worden van eenzelfde gebruiker.

Vaak wordt de wettelijke vereiste om de arbeidsovereenkomst af te leveren binnen twee dagen na de aanvang van de tewerkstelling, niet nageleefd. Het contract wordt dan bij de uitdiensttreding gegeven, en wordt opgesteld in functie van de effectieve aanwezigheden. Om dergelijke inbreuken te vermijden, wordt de sanctie bij niet-naleving verzwaaard.

Verder wil dit voorstel de periodes van tewerkstelling als uitzendkracht laten meetellen voor de duur van de proeftijd, voor de vereiste anciënniteit om aanspraak te kunnen maken op gewaarborgd loon, voor de bepaling van de opzeggingstermijnen en voor het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden en de voordelen die bij de werkgever die de uitzendkracht aanwerft met een vaste arbeidsovereenkomst worden toegekend mits het vervullen van een bepaalde anciënniteit (bijvoorbeeld de vereiste anciënniteit voor pensioenplannen, groepsverzekeringen, loonbarema's,...).

Tenslotte constateren we dat de arbeidsongevallenratio bij uitzendkrachten substantieel hoger ligt dan bij "klassieke" werknemers.

Globaal had 9,6 % van alle arbeidsongevallenaan- giffen in 2006 betrekking op uitzendwerknemers, terwijl zij slechts 3 % van het totale arbeidsvolume vertegenwoordigen.

De frequentiegraad (= het aantal ongevallen met minstens 1 dag werkonbekwaamheid tot gevolg * 1 000 000

1 000 000 / le nombre d'heures de travail par an) atteint 95,47 chez les travailleurs intérimaires, contre 48,69 chez les autres travailleurs.

Chez les employés intérimaires, il est de 16,29, contre 6,60 chez les employés non intérimaires.

La part des accidents avec incapacité de travail temporaire est plus importante que pour le reste de la population des travailleurs (62,9 % chez les ouvriers intérimaires contre 51,98 % chez les autres ouvriers, 50,64 % chez les employés intérimaires contre 64,30 chez les autres employés).

Ceux qui n'ont pas de conséquences (ou qui requièrent une assistance médicale uniquement) représentent 30,93 % chez les ouvriers intérimaires contre 38,65 % chez les autres ouvriers. Ils représentent 45,18 % chez les employés intérimaires, contre 57,69 % chez les autres employés.

Le "degré de gravité réelle" (= nombre de jours d'incapacité de travail ou d'incapacité de travail temporaire (ITT) à la suite d'accidents par 1000 heures d'exposition) s'élève à 1,77 chez les ouvriers intérimaires contre 1,31 chez tous les ouvriers et à 0,26 chez les employés intérimaires contre 0,14 chez tous les employés.

L'incapacité de travail permanente est toutefois plus faible chez les travailleurs intérimaires que chez les autres travailleurs.

Cela se traduit dans le "Degré de gravité globale": 5,16 chez les ouvriers intérimaires contre 5,60 chez tous les ouvriers, 0,62 chez les employés intérimaires contre 0,80 chez tous les employés.

Il y a toutefois lieu de nuancer ce dernier chiffre.

On sait que le degré de gravité globale est plus élevé chez les ouvriers âgés, alors que la fréquence d'accident est plus élevée chez les jeunes travailleurs.

Les intérimaires étant généralement des jeunes travailleurs, il est toutefois préoccupant de constater que le degré de gravité globale pour les ouvriers intérimaires de 5,16 avoisine celui de 5,60 pour l'ensemble des ouvriers.

Ces chiffres s'expliqueraient en partie par la surreprésentation des jeunes dans la population intérimaire: les chiffres relatifs aux jeunes sont de toute façon moins bons et ils sont fortement présents dans le secteur intérimaire.

De même, le type de travail (plus d'ouvriers, forte représentation dans le secteur du métal et du transport) est un facteur expliquant ces chiffres élevés.

/ aantal uren gewerkt in een jaar) is bij interim-arbeiders 95,47 versus 48,69 bij niet interim-arbeiders.

Bij interim-bedienden is dat 16,29 versus 6,60 bij niet interim-bedienden.

Het aandeel ongevallen met tijdelijke arbeidsongeschiktheid is belangrijker dan bij de rest van de werknemerspopulatie (62,9 % bij interim-arbeiders versus 51,98 % bij andere arbeiders, 50,64 % bij interim-bedienden versus 64,30 bij andere bedienden).

Die "Zonder Gevolg" (of met enkel medische hulp) zijn 30,93 % bij de interim-arbeiders versus 38,65 % bij andere arbeiders. Bij interim-bedienden is dat 45,18 % versus 57,69 % bij de andere bedienden.

De "Werkelijke Ernstgraad" (= aantal dagen werkonbekwaamheid of tijdelijke arbeidsongeschiktheid (tao) als gevolg van ongevallen per 1000 blootstellingsuren) is bij interim-arbeiders 1,77 versus 1,31 bij alle arbeiders en bij interim-bedienden 0,26 versus 0,14 bij alle bedienden.

De blijvende Arbeidsongeschiktheid is wel lager bij uitzendkrachten dan bij de rest.

Dit komt tot uiting in "Globale Ernstgraad": bij interim-arbeiders 5,16 versus 5,60 bij alle arbeiders, bij interim-bedienden 0,62 versus 0,80 bij alle bedienden.

Nochtans moet dit laatste cijfer worden genuanceerd.

Het is bekend dat globale ernstgraad hoger ligt bij oudere werknemers terwijl de ongevalsfrequentie hoger ligt bij jonge werknemers.

Aangezien uitzendkrachten veelal jonge werknemers zijn, is het wel verontrustend dat het cijfer globale ernstgraad voor interim-arbeiders van 5,16 redelijk dicht in de buurt komt van de 5,60 voor alle arbeiders.

Deze cijfers zouden mede te verklaren zijn door de oververtegenwoordiging van jongeren in de interim-populatie: jongeren scoren sowieso slechter en zij zijn zeer sterk aanwezig in interim.

Ook het soort werk (meer arbeiders, hoge vertegenwoordiging in metaal en transport) is een verklarende factor voor deze hoge scores.

Mais ces chiffres s'expliquent également par la pression croissante exercée par la demande de travail, qui fait que l'on consacre visiblement moins de temps et d'attention à une bonne sélection et à l'accueil.

Corrélativement, le fait que les utilisateurs se déchargent du travail dangereux sur des travailleurs tiers, dont des intérimaires, peut également entraîner des risques plus élevés.

Il ressort aussi clairement des événements qui sont à l'origine des accidents de travail que les intérimaires ne sont pas suffisamment familiarisés avec l'environnement de travail et n'y sont pas suffisamment préparés. La perte de contrôle d'un moyen de transport ou d'un outillage à main cause proportionnellement plus d'accidents du travail chez les travailleurs intérimaires que chez les travailleurs ordinaires. Il en va de même lorsqu'un travailleur est happé ou entraîné par un objet, ou que l'allure de celui-ci est à l'origine de l'accident.

Il est d'ailleurs surprenant que l'engagement croissant de travailleurs intérimaires en 2006 ait entraîné une augmentation relativement plus importante du nombre d'accidents du travail, alors que ce n'était pas le cas pour l'ensemble du monde du travail privé: la fréquence et le degré de gravité réelle y sont restés inchangés.

Un des instruments qui permettrait de responsabiliser davantage les utilisateurs de travailleurs intérimaires en ce qui concerne l'accueil et de l'encadrement de ces travailleurs serait de les rendre responsables des conséquences liées à un accident du travail. C'est la raison pour laquelle les articles 15-17 de la présente proposition obligent les utilisateurs à faire couvrir les travailleurs intérimaires par leur propre assureur contre les accidents.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 2 et 14

Dans le secteur du travail intérimaire, les employeurs recourent également à des contrats journaliers. De tels contrats journaliers offrent une solution en cas d'absence soudaine d'un travailleur permanent. Parfois, les employeurs abusent cependant des contrats journaliers pour ne pas devoir payer des jours de maladie ou des jours fériés rémunérés.

L'article 2 insère dans la loi du 24 juillet 1987 un nouvel article 11*bis* qui dispose que les travailleurs mis à la disposition du même utilisateur par une agence d'intérim sur la base d'au moins trois contrats journaliers au cours de la même semaine ont droit au paiement de leur

Maar deze cijfers zijn eveneens te verklaren door de stijgende druk van de vraag naar arbeid, waarbij blijkbaar minder tijd en aandacht wordt besteed aan goede selectie en opvang.

Daarmee samenhangend kan ook het doorschuiven door gebruikers van gevaarlijk werk naar derde werknemers, waaronder interims, een hoger risico tot gevolg hebben.

Een belangrijke indicator voor het onvoldoende vertrouwd zijn met, en voorbereid zijn op, de werkomgeving blijkt ook als we kijken naar de gebeurtenissen die aan de basis lagen van de arbeidsongevallen. Het verlies van controle over een vervoer- of transportmiddel of over handgereedschap ligt verhoudingsgewijs meer aan de basis van de arbeidsongevallen bij uitzendkrachten dan bij gewone werknemers. Hetzelfde geldt voor de gevallen waar het gegrepen of meegesleept worden door een voorwerp, of de vaart daarvan aan de basis ligt van het ongeval.

Opvallend is immers ook dat de toenemende tewerkstelling van uitzendkrachten in 2006 geresulteerd heeft in een relatief sterkere toename van het aantal arbeidsongevallen, terwijl dit voor het geheel van de private arbeidswereld niet het geval was: de frequentiegraad en werkelijke ernstgraad zijn daar ongewijzigd gebleven.

Een van de instrumenten om de gebruikers van uitzendkrachten meer te responsabiliseren voor een dergelijke opvang en begeleiding van de uitzendkrachten, is om de gebruikers verantwoordelijk te stellen voor de gevolgen verbonden aan een arbeidsongeval. Daarom worden de gebruikers, door de artikelen 15-17 van dit voorstel, verplicht de uitzendkrachten onder te brengen bij hun eigen ongevallenverzekeraar.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikelen 2 en 14

In de uitzendsector wordt ook gewerkt met dagcontracten. Een dergelijk dagcontract kan bij een plotse afwezigheid van een vaste werknemer een oplossing bieden. Soms worden dagcontracten echter misbruikt om ziekte dagen of betaalde feestdagen niet te moeten betalen.

Het artikel 2 voert een nieuw artikel 11*bis* in, in de wet van 24 juli 1987 dat bepaalt dat werknemers die door een uitzendkantoor tijdens een week met minstens drie dagcontracten werden ter beschikking gesteld aan éénzelfde gebruiker, recht hebben op doorbetaling van

rémunération pour les jours restants de cette semaine en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.

L'article 14 insère, dans l'article 14, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 avril 1974, une nouvelle disposition qui prévoit que tout travailleur, y compris intérimaire, a le droit d'être rémunéré pour un jour férié situé dans la période des sept jours qui suit la fin de son contrat de travail ou de ses prestations de travail s'il a été employé par l'entreprise pendant au moins trois jours au cours des deux semaines précédant la fin de son contrat de travail ou de ses prestations de travail.

Art. 3

Cet article ajoute la non-délivrance d'un contrat de travail intérimaire écrit dans les deux jours ouvrables qui suivent l'engagement par l'agence d'intérim, aux infractions sanctionnées par la disposition pénale prévue à l'article 39, 1^o, de la loi du 24 juillet 1987.

Art. 4

Il arrive parfois aujourd'hui que des travailleurs intérimaires soient employés pendant une longue période par le même utilisateur. Un contrat définitif leur est souvent promis. Or, certains travailleurs intérimaires peuvent ainsi travailler pour le même utilisateur pendant plusieurs années sans finalement obtenir de contrat définitif. De telles pratiques ont pour conséquence que certains travailleurs intérimaires sont dans une situation précaire pendant plusieurs années, privés des avantages dont ils bénéficieraient s'ils avaient conclu un contrat de travail avec l'utilisateur lui-même.

Pour mettre fin à ces pratiques et permettre au travailleur intérimaire de bénéficier des avantages auxquels il a droit, ce nouvel article 9bis de la loi du 24 juillet 1987 dispose que le travailleur intérimaire qui, pendant une période de treize semaines, a été mis au moins 60 jours ouvrables à la disposition d'un même utilisateur est considéré comme ayant été engagé sous contrat à durée indéterminée par cet utilisateur à partir du premier jour de la mise à disposition.

Sur proposition du CNT, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prévoir des dispositions dérogatoires pour les cas dans lesquels le travail temporaire a pour but de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent.

het loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte voor de resterende dagen van die week.

Het artikel 14 voert een nieuwe bepaling in, in het artikel 14, eerste lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 waardoor een werknemer, waaronder ook een uitzendkracht, recht heeft op loon voor één feestdag die valt in de periode van zeven dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of de verrichting van de arbeid mits hij over een periode van twee weken voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid gedurende minstens drie dagen in dienst is geweest van de onderneming.

Art. 3

Dit artikel voegt de inbreuk tegen het niet afleveren van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid binnen de termijn van twee werkdagen na de indiensttreding bij het uitzendbureau, toe aan de inbreuken die strafbaar zijn met de strafbepaling die voorzien is in het artikel 39, 1^o, van de wet van 24 juli 1987.

Art. 4

Uitzendkrachten worden nu soms lange tijd bij eenzelfde gebruiker tewerkgesteld waarbij hen vaak de belofte van een vast contract wordt voorgehouden. Een uitzendkracht kan zo soms enkele jaren voor eenzelfde gebruiker werken als uitzendkracht om dan op het einde van de rit geen vast contract te krijgen. Door dergelijke praktijken blijven uitzendkrachten jarenlang in een precarie arbeidssituatie zitten en blijven ze gedepriveerd van de voordelen die ze zouden genieten wanneer ze een arbeidsovereenkomst zouden hebben met de gebruiker zelf.

Om deze praktijken een halt toe te roepen en om de uitzendkracht te laten genieten van de voordelen waarop hij recht heeft, bepaalt dit nieuwe artikel 9bis in de wet van 24 juli 1987 dat de uitzendkracht die gedurende minstens zestig werkdagen binnen een periode van dertien weken werd ter beschikking gesteld bij eenzelfde gebruiker wordt beschouwd als zijnde aangeworven met een contract van onbepaalde duur door deze gebruiker vanaf de eerste dag van de ter beschikkingstelling.

Op voorstel van de NAR kan de Koning bij in Ministeraad overlegd besluit afwijkende bepalingen voorzien voor de gevallen waarin de tijdelijke arbeid tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien.

Art. 5

L'article 16 de la loi du 24 juillet 1987 dispose que les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes. Cet article est destiné à protéger l'intérimaire, de manière à ce qu'il puisse éventuellement accepter un emploi permanent.

En pratique, il arrive cependant parfois qu'une entreprise de travail intérimaire et un utilisateur concluent des clauses contractuelles en vertu desquelles il est interdit à l'utilisateur d'offrir, dans un délai déterminé ou non, un contrat à un intérimaire.

De telles clauses réduisent les chances pour un intérimaire de trouver un emploi stable et entravent la mobilité.

Le nouvel article 18 inséré dans la loi du 24 juillet 1987 prévoit dès lors que de telles clauses contractuelles conclues entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire sont réputées inexistantes.

Art. 6

Cet article ajoute à l'article 48 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail une disposition en vertu de laquelle les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès d'un utilisateur comptent comme période d'essai pour les ouvriers.

Art. 7

Cet article règle la même matière que l'article 5, en ce qui concerne la période d'essai des employés.

Art. 8

Cet article règle la même matière que l'article 6, en ce qui concerne la période d'essai des domestiques.

Art. 9

Cet article permet de prendre en compte l'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès d'un utilisateur pour l'ancienneté requise en vue de l'octroi à un ouvrier de la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail.

Art. 5

Artikel 16 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt dat contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, als niet bestaande worden beschouwd. Dit artikel is bedoeld om de uitzendkracht te beschermen zodat hij desgevallend een vaste job kan aannemen.

Echter in de praktijk worden soms contractuele bedingen gesloten tussen een uitzendbureau en een gebruiker waarbij het de gebruiker verboden is om de uitzendkracht een contract aan te bieden, al dan niet binnen een bepaalde termijn.

Dergelijke bedingen belemmeren de kansen van een uitzendkracht op een stabiele job en belemmeren de mobiliteit.

Het nieuwe artikel 18 dat wordt ingevoerd in de wet van 24 juli 1987 voorziet daarom dat dergelijke contractuele bedingen tussen gebruiker en uitzendbureau als niet bestaande worden beschouwd.

Art. 6

Dit artikel voegt een bepaling toe aan het artikel 48 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 waardoor periodes van de tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker meetellen als proeftijd voor arbeiders.

Art. 7

Dit artikel regelt hetzelfde als artikel 5, voor wat betreft de proeftijd voor bedienden.

Art. 8

Dit artikel regelt hetzelfde als artikel 6 voor wat betreft de proeftijd voor dienstboden.

Art. 9

Dit artikel laat de tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker meetellen voor de vereiste anciënniteit voor de toekenning van het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid aan een arbeider.

Art. 10

Cet article permet de prendre en compte l'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès d'un utilisateur pour l'ancienneté requise en vue de la détermination du délai de préavis des travailleurs manuels.

Art. 11

Cet article permet de prendre en compte l'occupation en tant que travailleur intérimaire auprès d'un utilisateur pour l'ancienneté requise en vue de l'octroi à un employé de la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail pendant sa période d'essai.

Art. 12

Cet article règle la même matière que l'article 9, en ce qui concerne le délai de préavis des employés.

Art. 13

Cet article prévoit que l'occupation en tant qu'intérimaire auprès d'un utilisateur est comptabilisée dans l'ancienneté requise pour la détermination des conditions de salaire et de travail et pour l'octroi de certains avantages (par exemple, pour l'ancienneté requise pour les plans de pension, les assurances groupes, les barèmes salariaux,...) lorsque le travailleur intérimaire est engagé par l'utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail fixe.

Art. 15-17

Ces articles prévoient, en ce qui concerne l'assurance contre les accidents du travail, que c'est l'utilisateur du travailleur intérimaire qui est renseigné comme employeur. Le Roi fixe les modalités d'application.

Art. 18

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur de la loi.

Art. 10

Dit artikel laat de tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker meetellen voor de vereiste anciënniteit voor de bepaling van de opzeggingstermijn voor handarbeiders.

Art. 11

Dit artikel laat de tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker meetellen voor de vereiste anciënniteit voor de toekenning van het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid aan een bediende in zijn proeftijd.

Art. 12

Dit artikel regelt hetzelfde als het artikel 9 voor wat betreft de opzeggingstermijn voor bedienden.

Art. 13

Dit artikel regelt dat tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker meetelt voor de anciënniteit die vereist is voor het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden en voor de toekenning van bepaalde voordelen (bijvoorbeeld de vereiste anciënniteit voor pensioenplannen, groepsverzekeringen, loonbarema's,...) indien de uitzendkracht wordt aangeworven met een vaste arbeidsovereenkomst bij die gebruiker.

Art. 15-17

Deze artikelen regelen dat, voor wat betreft de arbeidsongevallenverzekering, de gebruiker van de uitzendkracht wordt aangeduid als zijn werkgever. De Koning bepaalt de nadere regels van toepassing.

Art. 18

Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Hans BONTE (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Peter VANVELTHOVEN (sp.a)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Un article 9*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs:

“Art. 9*bis*. En cas de travail intérimaire, l'intérimaire qui a été mis à la disposition d'un même utilisateur pendant soixante jours de travail au moins au cours d'une période de treize semaines est considéré comme étant lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec ledit utilisateur à compter du premier jour de la mise à disposition.

Sur proposition du Conseil national du Travail, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er} pour un travail temporaire qui a pour but le remplacement d'un travailleur permanent.”

Art. 3

Un article 11*bis* libellé comme suit, est inséré dans la même loi:

“Art. 11*bis*. Sous réserve de l'application des articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'intérimaire a droit à une rémunération pour les jours d'incapacité de travail pour cause de maladie, autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, qui tombent dans la semaine de travail durant laquelle il était lié par au moins trois contrats journaliers conclus avec une même entreprise de travail intérimaire et avait été mis à la disposition d'un même utilisateur par ce dernier.”

Art. 4

L'article 18 de la même loi, abrogé par la loi du 5 septembre 2001, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 18. Sont réputées inexistantes les clauses contractuelles interdisant à l'utilisateur d'offrir un contrat à l'intérimaire qu'il occupe. Sont réputées inexistantes

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt een nieuw artikel 9*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 9*bis*. Bij uitzendarbeid geldt dat indien de uitzendkracht minstens zestig arbeidsdagen binnen een periode van dertien weken ter beschikking is gesteld van éénzelfde gebruiker, hij beschouwd wordt als verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met deze gebruiker vanaf de eerste dag van de ter beschikkingstelling.

Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad afwijken van de bepalingen van het eerste lid voor tijdelijke arbeid die tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien.”

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 11*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 11*bis*. Onder voorbehoud van de toepassing van de artikelen 52 en 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de uitzendkracht recht op loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, die vallen in de werkweek waarin hij verbonden was met minstens drie dagcontracten met éénzelfde uitzendkantoor en door dit uitzendkantoor werd ter beschikking gesteld van éénzelfde gebruiker.”

Art. 4

Artikel 18 van dezelfde wet, opgeheven bij de wet van 5 september 2001, wordt hersteld in de volgende lezing:

“Art. 18. Contractuele bedingen waarbij het de gebruiker verboden is een contract aan te bieden aan de uitzendkracht die bij de gebruiker tewerkgesteld is, worden

les clauses contractuelles fixant une indemnité à verser à l'entreprise de travail intérimaire pour le recrutement par l'utilisateur d'un intérimaire qu'il occupe.”.

Art. 5

Dans l'article 39, 1°, de la même loi, les mots “8, § 1^{er},” sont insérés entre les mots “aux articles” et le mot “9”.

Art. 6

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

“§ 5. Les périodes pendant lesquelles un ouvrier a travaillé comme intérimaire auprès de l'employeur sont considérées comme une période d'essai au sens du présent article.”.

Art. 7

Dans l'article 52, § 1^{er}, de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 5 et 6:

“Les périodes pendant lesquelles un ouvrier a travaillé comme intérimaire auprès de l'employeur sont prises en considération pour l'ancienneté visée à l'alinéa précédent.”.

Art. 8

L'article 59 de la même loi est complété par l'alinéa suivant:

“Les périodes au cours desquelles un ouvrier a travaillé comme intérimaire auprès de l'employeur sont prises en considération pour l'ancienneté visée dans le présent article.”.

Art. 9

L'article 67 de la même loi est complété par un § 4, libellé comme suit:

“§ 4. Les périodes pendant lesquelles un employé a travaillé en qualité d'intérimaire chez l'employeur sont considérées comme période d'essai au sens du présent article.”.

als niet bestaande beschouwd. Contractuele bedingen waarbij een schadevergoeding voor het uitzendkantoor wordt bepaald voor het aanwerven door de gebruiker van een bij de gebruiker tewerkgestelde uitzendkracht, worden als niet bestaande beschouwd.”.

Art. 5

In het artikel 39, 1°, van dezelfde wet worden de woorden “8, § 1,” ingevoegd tussen de woorden “der artikelen” en het woord “9”.

Art. 6

Artikel 48 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt:

“§ 5. De periodes die een werkmans als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, worden beschouwd als proeftijd als bedoeld in dit artikel.”.

Art. 7

In artikel 52, § 1, van dezelfde wet wordt tussen het vijfde en zesde lid het volgende lid ingevoegd:

“De periodes die een werkmans als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, tellen mee voor de anciënniteit als bedoeld in het vorige lid.”.

Art. 8

Artikel 59 van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

“De periodes die een werkmans als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, worden beschouwd als anciënniteit als bedoeld in dit artikel.”.

Art. 9

Artikel 67 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:

“§ 4. De periodes die een bediende als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, worden beschouwd als proeftijd als bedoeld in dit artikel.”.

Art. 10

L'article 71 de la même loi est complété par l'alinéa suivant:

“Les périodes pendant lesquelles un employé a travaillé en qualité d'intérimaire chez l'employeur sont considérées comme période d'essai au sens du présent article.”

Art. 11

L'article 82 de la même loi est complété par un § 5, libellé comme suit:

“§ 5. Les périodes pendant lesquelles un employé a travaillé en qualité d'intérimaire chez l'employeur sont prises en considération pour déterminer l'ancienneté au sens du présent article.”

Art. 12

L'article 109 de la même loi est complété par l'alinéa suivant:

“Les périodes pendant lesquelles un travailleur domestique a travaillé en qualité d'intérimaire chez l'employeur sont considérées comme période d'essai au sens du présent article.”

Art. 13

Sous réserve de l'application des articles 6 à 12, les périodes pendant lesquelles un travailleur a travaillé en qualité d'intérimaire chez un employeur sont prises en considération pour l'ancienneté requise pour l'octroi des conditions de rémunération et de travail et des avantages réglés en vertu de lois ou de conventions en vigueur chez l'employeur concerné.”

Art. 14

Dans l'article 14, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, il est inséré, à la place du 1^o et du 2^o, qui deviennent respectivement le 2^o et le 3^o, un nouveau 1^o, libellé comme suit:

“1^o la rémunération afférente à un jour férié survenant dans la période de sept jours qui suit la fin du contrat

Art. 10

Artikel 71 van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

“De periodes die een bediende als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, worden beschouwd als proeftijd als bedoeld in dit artikel.”

Art. 11

Artikel 82 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:

“§ 5. De periodes die een bediende als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, worden beschouwd als anciënniteit als bedoeld in dit artikel.”

Art. 12

Artikel 109 van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

“De periodes die een dienstbode als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, worden beschouwd als proeftijd als bedoeld in dit artikel.”

Art. 13

Onder voorbehoud van de toepassing van de artikelen 6 tot en met 12 van deze wet, tellen de periodes die een werknemer als uitzendkracht bij een werkgever heeft gewerkt, mee voor de anciënniteit die vereist is voor de toekenning van de loon- en arbeidsvoorwaarden en de voordelen die worden geregeld op basis van wetten of overeenkomsten die bij de betrokken werkgever van toepassing zijn.

Art. 14

In artikel 14, eerste lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen wordt in de plaats van het 1^o en het 2^o, die respectievelijk het 2^o en het 3^o worden, een nieuw 1^o, ingevoegd, luidende:

“1^o het loon voor één feestdag die valt in de periode van zeven dagen die volgt op het einde van de arbeids-

de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur ait été au service de l'entreprise pendant trois jours au moins au cours de la période de deux semaines précédant la fin du contrat de travail ou des prestations de travail.”

Art. 15

À l'article 49*bis*, alinéa 6, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, remplacé par la loi du 13 juillet 2006 et modifié par la loi du 3 juin 2007, le 8° est abrogé.

Art. 16

Dans la même loi, il est inséré, dans le chapitre IV, une section 4, libellée comme suit:

“Section 4. Utilisateurs d'intérimaires

Art. 86*bis*. La présente section s'applique à l'utilisateur d'un intérimaire qui occupe du personnel et a la qualité d'employeur au sens de la loi visée à l'article 1^{er}, 1°.

Art. 86*ter*. Pour l'application du chapitre III, l'utilisateur visé à l'article 86*bis* est considéré comme l'employeur de l'intérimaire pendant la période au cours de laquelle l'intérimaire travaille auprès de l'utilisateur.

Le Roi fixe les modalités d'application du présent article, en particulier en ce qui concerne:

- 1° la déclaration des accidents;
- 2° la communication de données requises pour le règlement de l'accident;
- 3° la communication des données relatives à la rémunération et au temps de travail en vue du calcul de la prime d'assurance.”

Art. 17

À l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée par la loi du 24 décembre 1999, sont apportées les modifications suivantes:

a) l'alinéa 1^{er} est complété comme suit:

“, ainsi que de l'assurance contre les accidents du travail et de la déclaration des accidents du travail

overeenkomst of de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer tijdens de periode van 2 weken voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst of de verrichting van de arbeid gedurende minstens drie dagen in dienst is geweest van de onderneming.”.

Art. 15

In artikel 49*bis*, zesde lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, vervangen bij de wet van 13 juli 2006 en gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt het 8° opgeheven.

Art. 16

In dezelfde wet wordt in hoofdstuk IV een afdeling IV ingevoegd, luidende:

“Afdeling 4. Gebruikers van uitzendkrachten

Art. 86*bis*. Deze afdeling is van toepassing op de gebruiker van een uitzendkracht die personeel tewerkstelt en de hoedanigheid van werkgever heeft overeenkomstig de in artikel 1, 1°, bedoelde wet.

Art. 86*ter*. Voor de toepassing van hoofdstuk III wordt de in artikel 86*bis* bedoelde gebruiker beschouwd als de werkgever van de uitzendkracht gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt.

De Koning bepaalt de nadere regels voor de toepassing van dit artikel, inzonderheid in verband met:

- 1° de aangifte van de ongevallen;
- 2° de mededeling van gegevens nodig voor de regeling van het ongeval;
- 3° de mededeling van de loon- en arbeidstijdgegevens met het oog op de berekening van de verzekeringspremie.”.

Art. 17

In artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 24 december 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt aangevuld als volgt:

“en de arbeidsongevallenverzekering en de aangifte van arbeidsongevallen overeenkomstig afdeling 4 van

conformément au chapitre IV, section 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail”;

b) à l’alinéa 3, la disposition introductive est complétée comme suit:

“et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la loi sur les accidents du travail, après avis du comité de gestion du Fonds des accidents du travail”.

Art. 18

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l’exception des articles 15, 16 et 17, qui entrent en vigueur à une date à fixer par le Roi.

1^{er} octobre 2010

hoofdstuk IV van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971”;

b) in het derde lid wordt de inleidende bepaling aangevuld als volgt:

“en voor wat de bepalingen in verband met de arbeidsongevallenwet betreft na advies van het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen”.

Art. 18

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, met uitzondering van de artikelen 15, 16 en 17 die in werking treden op een door de Koning te bepalen datum.

1 oktober 2010

Hans BONTE (sp.a)
Meryame KITIR (sp.a)
Peter VANVELTHOVEN (sp.a)