

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 janvier 2012

PROPOSITION DE LOI

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

(déposée par M. Stefaan Vercamer et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 januari 2012

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 24 juli
1987 betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking
stellen van werknemers
ten behoeve van gebruikers**

(ingediend door de heer Stefaan Vercamer c.s.)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi adapte la réglementation relative au travail intérimaire sur plusieurs points, de manière à mieux protéger les intérimaires concernés. Dans le même temps, elle inscrit, dans la loi, la pratique consistant, pour les employeurs, à recourir au travail intérimaire pour engager de nouveaux travailleurs:

- *les contrats journaliers sont en principe interdits;*
- *le contrat de travail pour le travail intérimaire sera désormais signé au plus tard au cours du premier jour de travail;*
- *un nouveau motif autorisant le travail intérimaire est prévu, à savoir pour accéder à un emploi fixe auprès du même utilisateur: ce dernier ne doit plus payer d'indemnité pour engagement définitif à l'entreprise de travail intérimaire lorsqu'il souhaite recruter définitivement un intérimaire.*

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel past de reglementering betreffende de uitzendarbeid op verschillende punten aan om de betrokken uitzendkrachten beter te beschermen. Tegelijk wordt de praktijk, waarbij werkgevers uitzendarbeid aangrijpen om nieuwe werknemers aan te werven, in de wet ingeschreven:

- *er komt een principieel verbod op dagcontracten;*
- *de arbeidsovereenkomst voor de uitzendarbeid wordt voortaan uiterlijk in de loop van de eerste werkdag ondertekend;*
- *er komt een nieuw motief waarom uitzendarbeid toegestaan is, met name voor instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker; de gebruiker dient niet langer een afwerfingsvergoeding te betalen aan het uitzendkantoor wanneer hij een uitzendkracht vast wil aanwerven.*

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	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e 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: 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		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 loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs offre un fondement légal au travail intérimaire.

Le travail intérimaire est l'une des formes autorisées de mise à disposition de travailleurs en vertu de laquelle un travailleur (l'intérimaire) est temporairement mis par son employeur (l'entreprise de travail intérimaire) à disposition d'un tiers (l'utilisateur) en vue d'exécuter un travail sous l'autorité de ce dernier. Le travail intérimaire constitue donc une exception à l'interdiction de principe de mise à disposition. Il constitue également une exception à la règle selon laquelle des contrats de travail successifs à durée déterminée doivent en principe être considérés comme un contrat de travail à durée indéterminée.

Conformément à la loi sur le travail intérimaire, celui-ci n'est possible que pour exécuter un travail temporaire et n'est autorisé que dans le cas suivants:

- pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent;
- répondre à un surcroît temporaire de travail;
- assurer l'exécution d'un travail exceptionnel;
- fournir des prestations artistiques et/ou produire des œuvres artistiques;
- dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par les Régions.

Des procédures et des délais maximum spécifiques ont été fixés pour la plupart de ces motifs. Les partenaires sociaux jouent un rôle important à cet égard.

Il s'avère, dans la pratique, que les entreprises font largement appel au travail intérimaire, qui est considéré comme l'une des principales possibilités de flexibilité sur le marché du travail. Les chiffres de Federgon montrent que le nombre moyen d'intérimaires a plus que quintuplé en vingt ans.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers biedt een rechtsgrond voor uitzendarbeid.

Uitzendarbeid is één van de toegelaten vormen van terbeschikkingstelling van werknemers waarbij een werknemer (de uitzendkracht) tijdelijk door zijn werkgever (het uitzendbureau) ter beschikking wordt gesteld aan een derde (de gebruiker) om onder diens gezag arbeid te verrichten. Uitzendarbeid is dus een uitzondering op het principiële verbod op terbeschikkingstelling. Het vormt eveneens een uitzondering op de regel dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in principe als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moeten worden beschouwd.

Overeenkomstig de Uitzendarbeidwet is uitzendarbeid enkel mogelijk voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en slechts toegelaten in de volgende gevallen:

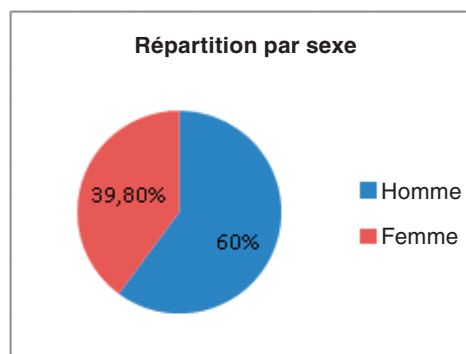
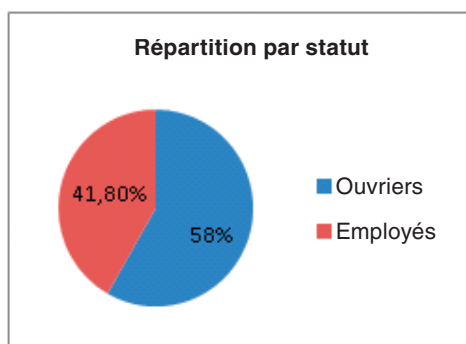
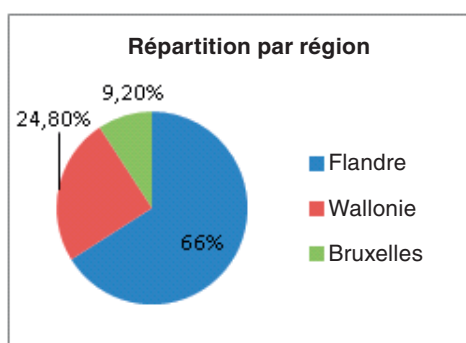
- om in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien;
- om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk;
- om te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken;
- in het kader van een tewerkstellingstraject dat door de Gewesten erkend werd.

Voor het merendeel van deze motieven werden specifieke procedures en maximumtermijnen vastgesteld. De sociale partners spelen daarbij een belangrijke rol.

In de praktijk blijkt de bedrijfswereld een uitgebreid beroep te doen op uitzendarbeid, dat aanzien wordt als één van de voornaamste mogelijkheden van flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Cijfers van Federgon geven aan dat het gemiddeld aantal uitzendkrachten op twintig jaar tijd meer dan verviervoudigd is.

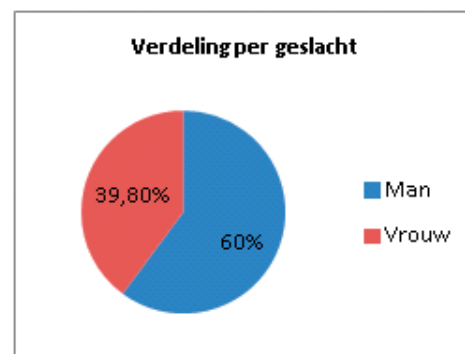
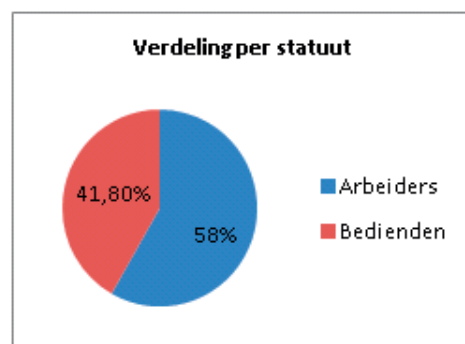
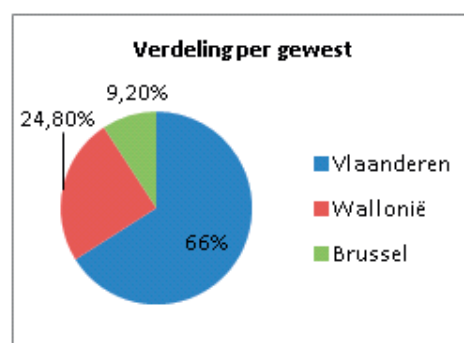
Pour l'année 2010, les résultats sont les suivants:

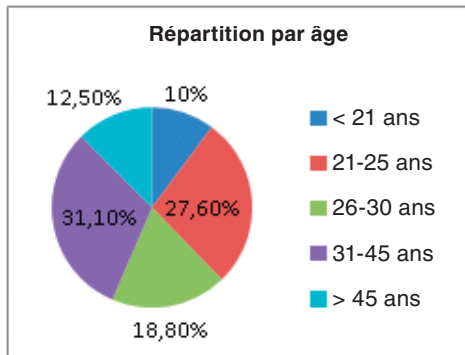
Données sociales	
Nombre d'intérimaires mis au travail par jour (ETP)	81 848
Taux de pénétration de l'intérim par rapport à l'emploi salarié total (estimation)	2,19 %
Nombre d'intérimaires mis au travail par an	359 427
Nombre d'étudiants intérimaires mis au travail pendant les périodes de vacances	173 845



Voor het jaar 2010 geeft dat het volgende beeld:

Sociale gegevens	
Aantal uitzendkrachten per dag tewerkgesteld (FTE)	81 848
Penetratiegraad van uitzendarbeid t.o.v. totale loontrekkende bevolking (raming)	2,19 %
Aantal uitzendkrachten per jaar tewerkgesteld	359 427
Aantal jobstudenten tijdens de vakantieperiode tewerkgesteld	173 845





Contrats journaliers

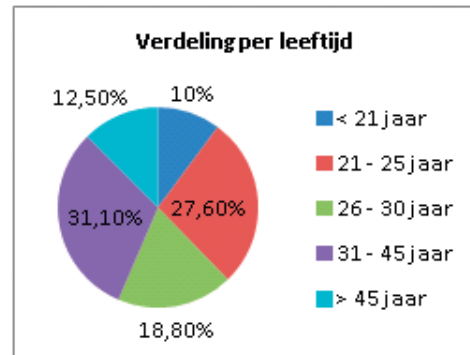
Si le système du travail intérimaire présente un avantage clair en tant qu'instrument souple permettant de répondre à certains besoins sur le marché du travail et en tant qu'instrument auxiliaire pour accroître la représentation de certains groupes de personnes défavorisées comme celui des allochtones, il a malheureusement aussi un effet indirect négatif.

Le problème principal concerne l'usage fait des contrats journaliers. Il va de soi que ces contrats sont une source d'incertitude majeure pour les travailleurs intérimaires.

En effet, à l'heure actuelle, le contrat de travail intérimaire ne doit être établi par écrit que dans les deux jours ouvrables qui suivent l'entrée en service du travailleur ("règle des 48 heures"). Par conséquent, lorsqu'il est fait usage de contrats journaliers, dans de nombreux cas, aucun contrat n'est établi pour les jours fériés ou pour d'autres jours d'inactivité. Peu de chiffres sont disponibles à propos du recours aux contrats journaliers. Cependant, on pourrait déduire d'une enquête de Federgon que 6 % de tous les travailleurs intérimaires sont employés de temps à autre, voire régulièrement dans le cadre de contrats journaliers.

Les partenaires sociaux sont en train d'évaluer la réglementation relative aux contrats journaliers. Nous estimons dès lors que c'est d'abord aux partenaires sociaux qu'il appartient d'élaborer une réglementation. En effet, ce sont eux qui connaissent le mieux les besoins et les problèmes sur le terrain.

Il apparaît toutefois aujourd'hui que les partenaires sociaux ne sont pas encore parvenus à un consensus à ce sujet. Compte tenu des problèmes existants, il convient toutefois d'élaborer une solution le plus vite possible. Nous estimons que si les partenaires sociaux ne le font pas, le législateur peut prendre l'initiative.



Dagcontracten

Tegenover het duidelijke voordeel van uitzendarbeid als flexibel instrument om invulling te geven aan bepaalde noden op de arbeidsmarkt en als hulpmiddel om de vertegenwoordiging van bepaalde kansengroepen, zoals allochtonen, te vergroten, staat helaas ook een negatief neveneffect van het systeem.

Het voornaamste probleem stelt zich met betrekking tot het gebruik van dagcontracten. Deze contracten zorgen vanzelfsprekend voor grote onzekerheid bij de uitzendkracht.

De overeenkomst voor uitzendarbeid moet momenteel immers maar schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen 2 werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt (de "48-uren regel"). Wanneer met dagcontracten wordt gewerkt, zal men daardoor in vele gevallen geen contract opstellen voor feestdagen of andere dagen van inactiviteit. Cijfers over het gebruik van dagcontracten zijn slechts beperkt voorhanden, maar op basis van een enquête van Federgon zou echter wel geconcludeerd kunnen worden dat 6 % van alle uitzendkrachten af en toe tot regelmatig met dagcontracten werkt.

De sociale partners zijn bezig met de evaluatie van de regelgeving omtrent dagcontracten. Voor de indieners is het dan ook in de eerste plaats aan de sociale partners om een regeling uit te werken. De sociale partners kennen immers de noden en problemen op het terrein het best.

Vandaag blijkt echter dat de sociale partners nog niet tot een consensus zijn gekomen over dit thema. Omwille van de bestaande problemen, is het echter noodzakelijk om op zo kort mogelijke termijn een oplossing uit te werken. Indien de sociale partners dit niet doen, kan de wetgever volgens de indieners een initiatief nemen.

C'est pourquoi nous proposons, dans la présente proposition de loi, une interdiction générale frappant les contrats journaliers. La grande incertitude pour les travailleurs intérimaires a été l'élément décisif à cet égard. Dans le cadre du principe de la flexicurité, s'agissant des contrats journaliers, les choses sont allées trop loin dans le sens de la flexibilité.

Dans certains secteurs, les contrats journaliers sont cependant indispensables pour assurer un bon fonctionnement. C'est pourquoi nous proposons que le Roi établisse la liste de ces secteurs. Dans ceux-ci, la commission paritaire compétente fixera les modalités du recours aux contrats journaliers. Nous pensons principalement au secteur horeca, au travail saisonnier et occasionnel et au secteur audiovisuel.

Lorsqu'une infraction au principe interdisant les contrats journaliers sera constatée, la sanction habituelle — application des règles relatives au contrat de travail à durée indéterminée — sera d'application.

Nous prévoyons, outre l'interdiction générale des contrats journaliers, l'abrogation de la règle en vigueur selon laquelle le contrat de travail intérimaire doit être signé, au plus tard, deux jours après l'entrée en service du travailleur intérimaire. Outre qu'il vaut mieux, en principe, qu'un contrat de travail ne soit pas signé après l'entrée en service, cette règle des 48 heures doit aussi être abrogée pour éviter des abus en ce qui concerne l'interdiction des contrats journaliers. En effet, si le contrat de travail ne doit être signé que dans les deux jours suivant l'entrée en service, il reste possible de prévoir un contrat de deux jours avec effet rétroactif alors qu'il s'agissait en fait de deux contrats journaliers successifs. C'est pourquoi nous proposons que le contrat de travail intérimaire doive être signé, au plus tard, au cours du premier jour de travail.

Quatrième motif: entrée en fonction

En outre, nous souhaitons lutter contre la pratique, fréquente de nos jours, qui consiste, pour les employeurs, à recourir au travail intérimaire pour recruter de nouveaux travailleurs, la période de travail intérimaire servant alors de "période d'essai". Nous estimons qu'il s'agit d'un élément positif dès lors que ce système permet de donner leur chance aux personnes et aux groupes cibles qui accèdent moins facilement au marché du travail en passant par les autres canaux de sélection.

Mais il n'empêche que, pour éviter des abus, il y a lieu d'encadrer clairement la possibilité de recourir au travail intérimaire pour ce nouveau motif, c'est-à-dire

Daarom stellen de indieners in dit wetsvoorstel een algemeen verbod op dagcontracten voor. De grote onzekerheid voor de uitzendkracht heeft hiervoor de doorslag gegeven. Binnen het principe van flexizekerheid is de slinger te ver doorgezwaaid naar de kant van uitgesproken flexibiliteit als het gaat om dagcontracten.

In sommige sectoren zijn dagcontracten echter onontbeerlijk om een goede werking te kunnen verzekeren. Daarom stellen de indieners voor dat de Koning deze sectoren zou vaststellen. In deze sectoren bepaalt het paritair comité de nadere regels voor het gebruik van de dagcontracten. De indieners denken in de eerste plaats aan de horecasector, de seizoens- en gelegenheidsarbeid en de audiovisuele sector.

Indien een inbreuk op het principe van het verbod op dagcontracten wordt vastgesteld, zal de gebruikelijke sanctie; het toepassen van de regelen voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gelden.

Gekoppeld aan het algemeen verbod op dagcontracten schaffen de indieners de bestaande regel af waarbij het uitzendcontract ten laatste ondertekend dient te worden twee dagen na de indiensttreding van de uitzendkracht. Naast het principe dat een arbeidsovereenkomst beter niet na de indiensttreding ondertekend wordt, dient deze 48-urenregel ook afgeschaft te worden om misbruiken van het verbod op dagcontracten te voorkomen. Indien de arbeidsovereenkomst immers slechts binnen twee dagen na indiensttreding dient ondertekend te worden, blijft het mogelijk om retroactief in een contract van twee dagen te voorzien, terwijl er in feite sprake was van twee opeenvolgende dagcontracten. De indieners stellen daarom voor dat de arbeidsovereenkomst voor de uitzendarbeid ten laatste in de loop van de eerste werkdag moet ondertekend worden.

Vierde motief: instroom naar werk

Daarnaast wensen de indieners tegemoet te komen aan de praktijk die vandaag veelvuldig voorkomt, namelijk dat werkgevers uitzendarbeid aangrijpen om nieuwe werknemers aan te werven, waarbij de periode van uitzendarbeid geldt als een vorm van proefperiode. De indieners beschouwen dit als een positief gegeven, aangezien dit systeem kansen biedt aan personen en groepen die via de andere selectiekanalen minder toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

Dit neemt echter niet weg dat de mogelijkheid om uitzendarbeid mogelijk te maken voor een nieuw motief, namelijk de instroom naar een vaste betrekking bij

en vue du recrutement dans un emploi fixe auprès du même utilisateur.

C'est pourquoi nous proposons d'abord de fixer à sept jours la durée minimale des contrats de travail intérimaire relevant de cette quatrième catégorie.

Deuxièmement, nous proposons de limiter la période durant laquelle un travailleur est occupé pour un seul et même emploi, dans le cadre de cette quatrième catégorie, à trois mois pour les rémunérations les plus basses et à six mois pour les rémunérations les plus élevées.

Enfin, nous souhaitons éviter l'apparition d'abus consistant à faire se succéder différents travailleurs intérimaires dans un même emploi. C'est pourquoi il est proposé de n'autoriser que l'engagement de trois travailleurs successifs dans un même emploi au cours d'une période de douze mois.

Dans le prolongement de la création du nouveau motif de l'entrée en fonction, il est proposé que, dans ce cadre, la période d'essai disparaisse totalement lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée est proposé.

Comme pour les autres motifs, il pourra également être disposé, pour ce motif, dans une CCT, comment la délégation syndicale sera informée et consultée lors du recrutement de travailleurs intérimaires dans le cadre d'une "entrée en fonction".

Interdiction de l'indemnité pour engagement définitif

Conformément à l'article 16 de la loi sur le travail intérimaire, les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes. Initialement, l'article 18 de la loi sur le travail intérimaire prévoyait en outre que les clauses contractuelles entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur en vertu desquelles ce dernier devait payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire au cas où un intérimaire serait engagé chez lui, étaient également interdites.

L'article 18 de la loi sur le travail intérimaire a cependant été abrogé par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Par conséquent, la plupart des entreprises de travail intérimaire prévoient dans leurs contrats avec les utilisateurs que ces derniers doivent payer une indemnité pour engagement définitif lorsqu'ils engagent eux-mêmes l'intérimaire pour un nombre minimal de jours de prestation. Ce type de clause constitue un frein réel à l'accès des

dezelfde gebruiker, duidelijk omkaderd dient te worden om misbruiken te vermijden.

Daarom stellen de indieners ten eerste voor om de minimumduur van het uitzendcontract binnen dit vierde motief vast te stellen op zeven dagen.

Ten tweede stellen de indieners voor om de periode waarin een werknemer tewerkgesteld wordt binnen het vierde motief voor één vacature te beperken tot drie maanden voor lagere lonen en tot zes maanden voor hogere lonen.

Tot slot willen de indieners vermijden dat er misbruiken zouden ontstaan, waarbij telkens opnieuw verschillende uitzendkrachten zouden worden ingezet voor dezelfde vacature. Daarom wordt voorgesteld om binnen een periode van 12 maanden slechts toe te laten dat drie opeenvolgende werknemers worden ingezet voor één vacature.

In het verlengde van de invoering van het nieuwe motief voor instroom naar werk wordt voorgesteld dat binnen dit motief de proefperiode volledig vervalt indien een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur wordt aangeboden.

Zoals bij de andere motieven, zal ook voor dit motief via een cao kunnen worden vastgesteld op welke wijze de vakbondsafvaardiging geïnformeerd en geconsulteerd zal worden bij het aanwerven van uitzendkrachten met als motief "instroom naar werk".

Verbod op afwerfingsvergoeding

Overeenkomstig artikel 16 van de Uitzendarbeidwet worden contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, als niet bestaande beschouwd. Vroeger bepaalde artikel 18 van de Uitzendarbeidwet bovendien dat contractuele bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij die laatste een schadeloosstelling verschuldigd was aan het uitzendbureau ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker zou worden aangeworven, eveneens verboden waren.

Artikel 18 van de Uitzendarbeidwet werd echter opgeheven door de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Als gevolg hiervan bepalen de meeste uitzendkantoren in hun overeenkomsten met de gebruikers dat zij een afwerfingsvergoeding moeten betalen wanneer zij de uitzendkracht voor een bepaald aantal minimum prestatiedagen zelf in dienst zouden nemen. Dit vormt een reële hindernis voor de instroom van uitzendkrachten

intérimaires à un emploi stable. De plus, les indemnités pour engagement définitif sont souvent très élevées, alors que les frais de recrutement que doivent supporter les entreprises de travail intérimaire sont minimaux pour de nombreux profils.

C'est pourquoi nous proposons d'exclure la possibilité de prévoir une indemnité pour engagement définitif, et ce, pour tous les motifs de recours au travail intérimaire.

Transposition de la directive 2008/104/CE

La directive 2008/104/CE, que la Belgique doit transposer pour le 5 décembre 2011, pose comme principe, en son article 4, que les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires peuvent uniquement être justifiées par des raisons d'intérêt général.

En Belgique, une série de secteurs sont exclus du travail intérimaire. Il s'agit du secteur public, du secteur de la navigation intérieure, des ouvriers occupés dans le secteur des entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes et des ouvriers de la construction. Pour mettre en œuvre cette directive, la Belgique devra évaluer si l'interdiction du travail intérimaire dans ces secteurs est encore justifiée.

C'est pourquoi nous proposons d'obliger le Roi à procéder, tous les cinq ans, à une évaluation des interdictions existantes, après avoir recueilli l'avis du Conseil national du travail. En ce qui concerne le secteur public, nous souhaitons transformer la possibilité qu'a actuellement le Roi de fixer les conditions et règles du travail intérimaire en une obligation, et ce, après avoir demandé l'avis du comité de concertation compétent.

La directive sur le travail intérimaire prévoit également que les conditions essentielles applicables aux travailleurs intérimaires doivent être les mêmes que celles applicables aux travailleurs permanents. Il faudra bien sûr en tenir compte lors de la transposition de la directive dans le droit belge, certainement en ce qui concerne le régime de pension complémentaire pour les travailleurs intérimaires.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Par cet article, nous introduisons un quatrième motif d'autorisation du travail temporaire, en l'occurrence l'accession à un emploi stable. À l'heure actuelle, dans 70 % des cas selon les estimations, on recourt déjà

naar vast werk. Bovendien liggen de afwervingsvergoedingen vaak zeer hoog, terwijl de wervingskosten die de uitzendbureaus moeten dragen voor veel profielen minimaal zijn.

Daarom stellen de indieners voor om deze afwervingsvergoeding binnen alle motieven voor uitzendarbeid onmogelijk te maken.

Omzetting richtlijn 2008/104/EG

De Richtlijn 2008/104/EG, die België voor 5 december 2011 dient om te zetten, bepaalt in artikel 4 als principe dat beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend kunnen worden gerechtvaardigd om redenen van algemeen belang.

In België zijn een aantal sectoren uitgesloten van uitzendarbeid. Het gaat hier om de openbare sector, de sector van de binnenscheepvaart, de arbeiders in de verhuissector, de meubelbewaring en aanverwanten en de arbeiders van het bouwbedrijf. België zal, om uitvoering te geven aan deze richtlijn, moeten evalueren of het verbod op uitzendarbeid in deze sectoren nog standhoudt.

De indieners stellen daarom voor de Koning te verplichten om vijfjaarlijks een evaluatie uit te voeren van de bestaande verbodsbepalingen, na advies van de Nationale Arbeidsraad. Met betrekking tot de openbare sector willen de indieners de huidige mogelijkheid voor de Koning om voorwaarden en regels uit te werken voor uitzendarbeid omvormen tot een verplichting, na advies van het bevoegde onderhandelingscomité.

De Richtlijn uitzendarbeid bepaalt ook dat de essentiële voorwaarden voor de uitzendkrachten dezelfde moeten zijn als deze voor de vaste werknemers. Uiteraard zal bij de omzetting van de Richtlijn naar Belgisch recht hiermee rekening gehouden moeten worden, zeker wat betreft de aanvullende pensioenregeling voor uitzendkrachten.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

De indieners voeren met dit artikel een vierde motief in waarvoor tijdelijke arbeid toegestaan is, namelijk de instroom naar vast werk. Vandaag wordt uitzendarbeid reeds in naar schatting 70 % van de gevallen ingezet

au travail intérimaire en vue de procéder à un éventuel engagement à titre définitif après la période de travail intérimaire.

Il n'entre nullement dans nos intentions de saper, par le biais de ce quatrième motif, le système existant de la période d'essai dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Nous souhaitons instaurer un système protégeant suffisamment les travailleurs temporaires et définissant clairement les conditions dans lesquelles ce quatrième motif peut être invoqué.

Dans un cadre clairement défini, l'introduction d'un quatrième motif de travail intérimaire peut être tout bénéfique tant pour le travailleur intérimaire que pour celui qui recourt à ses services. Le travailleur intérimaire a désormais la possibilité d'être engagé, après une période de travail temporaire, par le même utilisateur dans un cadre qui lui offre une protection légale suffisante. Pour l'employeur, il est en outre avantageux de pouvoir recourir au système flexible de travail intérimaire pour trouver les travailleurs convenant aux fonctions à pourvoir dans son entreprise.

Art. 3 et 7

Ces articles visent à supprimer la "règle des 48 heures", qui implique que le contrat de travail intérimaire doit être signé au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur intérimaire. Nous souhaitons imposer l'obligation de signer le contrat de travail intérimaire au plus tard dans le courant du premier jour de travail.

La suppression de cette règle des 48 heures est importante dans l'optique de la prévention des abus relatifs à l'interdiction des contrats journaliers. Si un contrat de travail intérimaire ne doit être signé que deux jours après l'entrée en service, il est possible de transformer rétroactivement deux contrats d'un jour ouvrable en un contrat de deux jours ouvrables.

Art. 4

Lorsque le travail intérimaire a été exercé pour le quatrième motif, à savoir l'accession à un emploi durable chez le même employeur, nous souhaitons introduire l'interdiction d'encre lier une période d'essai au contrat de travail à durée indéterminée si celui-ci est accordé après la période de travail intérimaire.

met als doelstelling een mogelijke vaste aanwerving na de periode van uitzendarbeid.

Voor de indieners is het geenszins de bedoeling om het bestaande systeem van de proefperiode binnen een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te ondergraven met dit vierde motief. De indieners wensen dan ook een systeem in te stellen waarbij de uitzendkracht voldoende beschermd is en waarbij de randvoorwaarden waarbinnen dit vierde motief kan gehanteerd worden, duidelijk gedefinieerd zijn.

Binnen een duidelijk omschreven kader kan de invoering van een vierde motief voor uitzendarbeid voordelen opleveren voor zowel de uitzendkracht als voor de gebruiker. De uitzendkracht heeft voortaan zicht op de mogelijkheid om na een periode van uitzendarbeid vast aangeworven te worden bij dezelfde gebruiker in een kader dat hem voldoende wettelijke bescherming biedt. Voor de gebruiker is het daarenboven voordelig dat hij het flexibele systeem van uitzendarbeid kan aanwenden om de juiste werknemers te vinden voor de functies in zijn onderneming.

Art. 3 en 7

Met deze artikelen schrappen de indieners de zogenaamde "48-urenregel", die inhoudt dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet ondertekend worden uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. De indieners wensen op te leggen dat het uitzendcontract ten laatste wordt ondertekend in de loop van de eerste werkdag.

De afschaffing van deze 48-urenregel is van belang om misbruiken te voorkomen in verband met het verbod op dagcontracten. Indien een uitzendcontract immers pas twee dagen na de indiensttreding getekend dient te worden, is het mogelijk om twee contracten van één werkdag retroactief om te zetten naar een contract van twee werkdagen.

Art. 4

Indien de uitzendarbeid uitgeoefend werd binnen het vierde motief, instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker, wensen de indieners een verbod in te voeren om nog een proefperiode te verbinden aan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur indien deze na de periode van uitzendarbeid wordt toegekend.

Art. 5

Cet article instaure une interdiction générale des contrats journaliers. Dans certains cas, en effet, ces contrats conduisent à des abus, les travailleurs intérimaires étant employés pendant une plus longue période par le biais de contrats journaliers successifs. Nous chargeons le Roi de désigner les secteurs dans lesquels les contrats journaliers restent possibles. Nous pensons ici en tout premier lieu au secteur de l'horeca, au travail saisonnier et occasionnel ainsi qu'au secteur audiovisuel. Dans ces secteurs, les partenaires sociaux conviendront des modalités selon lesquelles des contrats journaliers peuvent être conclus.

Art. 6

Le nouvel article 16^{ter} fixe les conditions dans lesquelles on peut recourir au travail intérimaire pour un nouveau motif, en l'occurrence l'accession à un emploi fixe chez le même utilisateur.

Le paragraphe 1^{er} fixe la durée minimale du contrat de travail intérimaire dans le cadre du quatrième motif. Il s'agit ici au moins de contrats de sept jours. Cette durée a été fixée sur la base du délai de préavis pendant la période d'essai dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée pour employés. Nous souhaitons en effet mettre la flexibilité dans le cadre du quatrième motif sur un pied d'égalité avec la période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, dès lors que le quatrième motif devient une alternative à cette période d'essai.

Le paragraphe 2 dispose que pour les salaires peu élevés, la durée du quatrième motif pour le même travailleur ne peut excéder trois mois. Cette durée est fixée à six mois pour les salaires élevés.

Pour prévenir les abus, il est stipulé au paragraphe 3 que les carrousels, dans le cadre desquels différents travailleurs sont successivement engagés dans le cadre du quatrième motif pour le même emploi vacant, sont interdits. Le nombre de travailleurs successifs est limité à trois sur une période de douze mois.

Art. 8

Cet article interdit, pour tous les motifs de travail intérimaire, la pratique qui veut que l'utilisateur paye une indemnité pour engagement définitif à l'entreprise de travail intérimaire lorsqu'il veut recruter un travailleur intérimaire à titre définitif. Nous voulons lever tous les obstacles qui se dressent sur le chemin des entreprises

Art. 5

Met dit artikel voeren de indieners een algemeen verbod op dagcontracten in. Deze contracten leidden in sommige gevallen immers tot misbruik, waarbij uitzendkrachten voor langere duur werden tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten. De indieners verplichten de Koning om sectoren aan te wijzen waarin dagcontracten nog mogelijk blijven. Ze denken hierbij in de eerste plaats aan de horecasector, de seizoens- en gelegenheidsarbeid en de audiovisuele sector. In deze sectoren spreken de sociale partners de nadere regels af waarbinnen dagcontracten mogelijk zijn.

Art. 6

In het nieuwe artikel 16^{ter} worden de randvoorwaarden opgesteld waarbinnen uitzendarbeid kan worden ingezet voor een nieuw motief, namelijk instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker.

In paragraaf 1 wordt de minimale duur van het uitzendcontract binnen het vierde motief bepaald. Het gaat hier minstens om contracten van zeven dagen. Deze duurtijd werd vastgesteld op basis van de opzeggingstermijn binnen de proefperiode bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor bedienden. De indieners wensen immers de flexibiliteit binnen het vierde motief op gelijke hoogte te stellen met de proefperiode binnen een contract voor onbepaalde duur, aangezien het vierde motief een alternatief wordt voor deze proefperiode.

In paragraaf 2 wordt bepaald dat voor lagere lonen de duurtijd van het vierde motief voor één werknemer niet langer kan zijn dan drie maanden. Voor hogere lonen wordt deze duurtijd vastgesteld op zes maanden.

Om misbruiken te voorkomen wordt in paragraaf 3 van het artikel bepaald dat carrousels, waarbij verschillende werknemers achtereenvolgens worden ingezet binnen het vierde motief voor dezelfde vacature, verboden. Binnen een periode van twaalf maanden wordt het aantal opeenvolgende werknemers beperkt tot drie.

Art. 8

Met dit artikel wensen de indieners de praktijk waarbij de gebruiker een afweringsvergoeding dient te betalen aan het uitzendkantoor wanneer deze eerste een uitzendkracht vast wil aanwerven verbieden, voor alle motieven van uitzendarbeid. De indieners willen voor bedrijven die aan uitzendkrachten een vaste

qui veulent offrir un emploi fixe à des travailleurs intérimaires. En outre, le montant de l'indemnité pour engagement définitif est souvent disproportionné aux coûts que l'entreprise de travail intérimaire doit supporter pour le recrutement de ce travailleur intérimaire.

Art. 9

Par cet article, nous souhaitons répondre à l'article 4 de la directive 2008/104/CE, que la Belgique doit transposer pour le 5 décembre 2011. L'article 4 de cette directive pose comme principe que les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires peuvent uniquement être justifiées par des raisons d'intérêt général.

En Belgique, une série de secteurs sont exclus du travail intérimaire. Il s'agit du secteur public, du secteur de la navigation intérieure, des ouvriers occupés dans le secteur des entreprises de déménagement, garde-meubles et leurs activités connexes et des ouvriers de la construction. Pour mettre en œuvre cette directive, la Belgique devra évaluer si l'interdiction du travail intérimaire dans ces secteurs est encore justifiée.

L'article 23 de la loi du 24 juillet 1987 dispose déjà que le Roi peut, sur avis de la commission paritaire ou du CNT, interdire l'occupation de travailleurs intérimaires dans certaines branches d'activité. Nous étendons cet article en prévoyant l'obligation pour le Roi d'évaluer ces dispositions d'interdiction au moins tous les cinq ans, après avis conforme du Conseil national du travail.

Art. 10

L'article 48 de la loi du 24 juillet 1987 dispose que le Roi peut fixer les conditions et les règles du travail intérimaire dans le secteur public. Nous considérons que le travail intérimaire doit être possible dans le secteur public, et ce, dans un cadre clairement délimité. Ce cadre doit être fixé au sein du comité de concertation

betrekking willen aanbieden immers alle belemmeringen wegnemen die dit zouden verhinderen. Bovendien is de hoogte van het bedrag van de afwervingsvergoeding vaak niet in verhouding tot de wervingskosten die het uitzendkantoor moet dragen voor de aanwerving van de uitzendkracht.

Art. 9

Met dit artikel wensen de indieners tegemoet te komen aan artikel 4 van de Richtlijn 2008/104/EG, die België voor 5 december 2011 dient om te zetten. Artikel 4 van deze richtlijn stelt als principe dat beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten uitsluitend kunnen worden gerechtvaardigd om redenen van algemeen belang.

In België zijn een aantal sectoren uitgesloten van uitzendarbeid. Het gaat hier om de openbare sector, de sector van de binnenscheepvaart, de arbeiders in de verhuissector, de meubelbewaring en aanverwanten en de arbeiders van het bouwbedrijf. België zal, om uitvoering te geven aan deze richtlijn, moeten evalueren of het verbod op uitzendarbeid in deze sectoren nog standhoudt.

Artikel 23 van de wet van 24 juli 1987 bepaalt reeds dat de Koning, op advies van het paritair comité of de NAR, de tewerkstelling van uitzendkrachten kan verbieden in bepaalde bedrijfstakken. De indieners breiden dit artikel uit met de verplichting voor de Koning om deze verbodsbepalingen minstens om de vijf jaar te evalueren, na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 10

In artikel 48 van de wet van 24 juli 1987 staat dat de Koning de voorwaarden en regels voor uitzendarbeid in de openbare sector kan vaststellen. De indieners zijn van mening dat uitzendarbeid in de openbare sector mogelijk moet worden, binnen een duidelijk afgebakend kader. Dit kader dient te worden vastgesteld binnen

compétent pour le secteur public, le comité A. C'est pourquoi nous souhaitons obliger le Roi à fixer les conditions et les règles du travail intérimaire dans le secteur public, après avis conforme du comité A.

het bevoegde onderhandelingscomité voor de openbare sector, comité A. Daarom wensen de indieners de Koning te verplichten voorwaarden en regels voor uitzendarbeid in de openbare sector vast te stellen, na eensluidend advies van het comité A.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 1^{er}, § 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, est complété par ce qui suit:

“ou de permettre d'accéder à un emploi fixe auprès du même utilisateur.”

Art. 3

L'article 8, § 1^{er}, alinéa 4, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans le courant du premier jour ouvrable.”

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit:

“Art. 13/1. Lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée succède à un contrat de travail intérimaire auprès du même utilisateur et pour une fonction équivalente et que le travail temporaire a été entamé en vue d'accéder à un emploi fixe auprès du même utilisateur, le contrat de travail à durée indéterminée ne peut plus être assorti d'une période d'essai.”

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 16/1 rédigé comme suit:

“Art. 16/1. Sauf dans les secteurs désignés par le Roi, sont interdits, de manière générale, les contrats de travail intérimaire d'une durée de moins de deux jours ouvrables.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 1, § 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, wordt aangevuld als volgt:

“of voor instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker.”

Art. 3

Artikel 8, § 1, vierde lid van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:

“De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk in de loop van de eerste werkdag.”

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 13/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 13/1. In de gevallen waarbij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur volgt op een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bij dezelfde gebruiker en voor een gelijkwaardige functie en de tijdelijke arbeid werd ingezet voor de instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker, kan geen proefperiode meer worden verbonden aan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.”

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 16/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 16/1. Behoudens in de sectoren die door de Koning aangewezen worden, geldt een algemeen verbod op arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid die minder dan twee werkdagen duurt.

Dans les secteurs désignés par le Roi, la commission paritaire est habilitée à définir les modalités de l'utilisation des contrats de travail visés à l'alinéa 1^{er}."

Art. 6

Dans la même loi, il est inséré un article 16/2 rédigé comme suit:

"Art. 16/2. § 1^{er}. En cas de travail temporaire exercé en vue d'accéder à un emploi fixe auprès du même utilisateur, la durée minimale du contrat de travail intérimaire est de sept jours.

§ 2. Pour les salaires bruts ne dépassant pas le montant de 36 604 euros sur une base annuelle, les contrats de travail intérimaire successifs en vue d'accéder à un emploi fixe auprès du même utilisateur ne peuvent excéder une période de trois mois pour le même travailleur.

Pour les salaires bruts dépassant le montant de 36 604 euros sur une base annuelle, les contrats de travail intérimaire successifs en vue d'accéder à un emploi fixe auprès du même utilisateur ne peuvent excéder une période de six mois pour le même travailleur.

§ 3. Dans le cadre de l'accès à un emploi fixe auprès du même utilisateur, l'utilisateur n'est autorisé à occuper que trois travailleurs intérimaires successifs pour un seul emploi vacant au cours d'une période de douze mois."

Art. 7

L'article 17, § 2, de la même loi est abrogé.

Art. 8

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

"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."

In de door de Koning aangewezen sectoren is het paritair comité bevoegd voor de bepaling van de nadere regels voor het gebruik van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomsten."

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 16/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 16/2. § 1. In geval van tijdelijke arbeid uitgeoefend in het kader van instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker bedraagt de minimale duurtijd van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zeven dagen.

§ 2. Voor brutolonen die jaarlijks het bedrag van 36 604 euro niet overschrijden kunnen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voor dezelfde werknemer in het kader van instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker een periode van drie maanden niet overschrijden.

Voor brutolonen die jaarlijks het bedrag van 36 604 euro overschrijden kunnen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voor dezelfde werknemer in het kader van instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker een periode van zes maanden niet overschrijden.

§ 3. In het kader van instroom naar een vaste betrekking bij dezelfde gebruiker is het voor de gebruiker slechts toegestaan drie opeenvolgende uitzendkrachten in te zetten voor één vacature binnen een periode van twaalf maanden."

Art. 7

Artikel 17, § 2 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 8

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

"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 aangevraagd worden."

Art. 9

L'article 23 de la même loi est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Le Roi évalue les interdictions visées à l'alinéa 1^{er} tous les cinq ans au moins, après avis conforme du Conseil national du travail.”

Art. 10

L'article 48 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 48. Le Roi fixe, 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, d'autres procédures (conditions et modalités) que celles prévues aux articles 1^{er} et 32, après avis conforme du Comité A.”

1^{er} décembre 2011

Art. 9

Artikel 23 van dezelfde wet wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“De Koning evalueert de verbodsbepalingen bedoeld in het eerste lid minstens om de vijf jaar, na eensluitend advies van de Nationale Arbeidsraad.”

Art. 10

Artikel 48 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 48. De Koning stelt 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 (voorwaarden en regels) vast dan deze bedoeld bij de artikelen 1 en 32, na eensluitend advies van het comité A.”

1 december 2011

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)