

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 mai 2013

PROJET DE LOI

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

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME **Catherine FONCK**

SOMMAIRE**Pages**

I. Exposé introductif de la ministre de l'Emploi	3
II. Discussion générale.....	5
III. Discussion des articles.....	14
IV. Votes.....	15

Documents précédents:

Doc 53 **2740/ (2012/2013):**

001: Projet de loi.

002: Amendement.

Voir aussi:

004: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 mei 2013

WETSONTWERP

**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, wat de arbeidsovereenkomst
voor uitzendarbeid betreft**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Catherine FONCK**

INHOUD**Blz.**

I. Inleidende uiteenzetting door de minister van Werk.....	3
II. Algemene bespreking.....	5
III. Artikelsgewijze bespreking.....	14
IV. Stemmingen	15

Voorgaande documenten:

Doc 53 **2740/ (2012/2013):**

001: Wetsontwerp.

002: Amendement.

Zie ook:

004: Tekst aangenomen door de commissie.

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Yvan Mayeur

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Siegfried Bracke, Zuhail Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate
PS	Jean-Marc Delizée, Yvan Mayeur, Vincent Sampaoli, Bruno Van Grootenbrulle
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
MR	David Clarinval, Valérie De Bue
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Zoé Genot
Open Vld	Mathias De Clercq
VB	Guy D'haeseleer
cdH	Catherine Fonck

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer
Marie-Claire Lambert, Franco Seminara, Özlem Özen
Sonja Becq, Gerald Kindermans, Bercy Slegers
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne
Hans Bonte, Rosaline Mouton
Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet
Carina Van Cauter, Lieve Wierinck
Rita De Bont, Barbara Pas
Georges Dallemagne, Marie-Martine Schyns

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
INDEP-ONAFH	:	Indépendant-Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e 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)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet de loi lors de sa réunion du 21 mai 2013.

I.— EXPOSE INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, indique que le gouvernement a annoncé, dans l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, que des mesures seraient prises en concertation avec les partenaires sociaux en vue d'améliorer la qualité et les possibilités d'emploi dans le secteur du travail intérimaire et de moderniser la réglementation en la matière. Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil National du Travail ont conclu un accord de principe comportant quatre volets: une adaptation de la réglementation en matière d'information et de contrôle, une réglementation des contrats journaliers, une suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire et l'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion.

Les partenaires sociaux ont élaboré leur accord plus en détail dans un avis du Conseil National du Travail le 17 juillet 2012. Un projet de convention collective de travail au sein duquel les règles et les procédures suivantes ont été élaborées a également été joint en annexe de cet avis.

Les partenaires sociaux ont toujours demandé expressément que l'équilibre qui a été atteint entre eux soit respecté. Par conséquent, le projet de loi à l'examen ne comporte dès lors aucune autre modification que celles à propos desquelles les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord à l'unanimité dans leur avis. En effet, le gouvernement n'a pas pour but, par le biais d'autres initiatives, de perturber l'équilibre délicat que les partenaires sociaux sont parvenus à trouver.

• *L'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion*

L'utilisation du travail intérimaire est uniquement possible pour les raisons qui sont définies dans la loi (système de motifs). Le motif d'insertion est le motif qui permet d'utiliser des travailleurs intérimaires dans le but de les faire engager par l'utilisateur en cas d'évaluation favorable. L'introduction d'un nouveau motif d'insertion dans la loi ne peut avoir pour conséquence qu'un tel motif soit utilisé en pratique pour contourner les règles impératives qui sont d'application pour les autres motifs. L'objectif ne peut pas davantage être d'instaurer, sous le couvert du motif d'insertion, un carrousel qui permettrait

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 21 mei 2013.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN WERK

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, verklaart dat de regering in het regeerakkoord van 1 december 2011 aangekondigd heeft dat zij, in overleg met de sociale partners, maatregelen zou nemen om de kwaliteit en de jobkansen in de sector van de uitzendarbeid te verbeteren en om de regelgeving te moderniseren. Op 23 januari 2012 hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad een principeakkoord gesloten. Dit akkoord bevat vier onderdelen: aanpassing van de regeling inzake informatie en controle; regeling van de dagcontracten; gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid; invoering en regeling van een motief van instroom.

De sociale partners hebben hun overeenkomst nader uitgewerkt in een advies van de Nationale Arbeidsraad van 17 juli 2012. Bij dit advies werd tevens een ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd, waarin de volgende regels en procedures werden uitgestippeld.

De sociale partners hebben altijd uitdrukkelijk verzocht de tussen hen tot stand gekomen balans in acht te nemen. Dientengevolge bevat het ter bespreking voorliggende wetsontwerp geen enkele andere wijziging dan de wijzigingen waarmee de sociale partners eenparig hebben ingestemd in hun advies. Het ligt immers niet in de bedoeling van de regering het delicate evenwicht dat de sociale partners hebben kunnen bereiken, via andere initiatieven te verstoren.

• *Invoering en regeling van een motief van instroom*

Het gebruik van uitzendarbeid is enkel mogelijk om redenen die in de wet zijn omschreven (motievensysteem). Het instroommotief is het motief dat toelaat om uitzendkrachten in te zetten met de bedoeling om deze bij gunstige evaluatie door de gebruiker te doen aanwerven. De invoering van een nieuw motief instroom in de wet mag geen aanleiding geven om de dwingende regels die gelden met betrekking tot de andere motieven te omzeilen. Evenmin mag het de bedoeling zijn dat onder de dekmantel van het instroommotief een carrousel zou worden opgezet waarbij gebruik zou worden gemaakt

de recourir en permanence à des travailleurs intérimaires sans qu'aucun de ceux-ci ne soit jamais engagé. Le projet de loi habilite le CNT à réglementer par CCT les modalités relatives au travail intérimaire en cas de motif d'insertion, comme la fixation de la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents par emploi vacant, etc.

La ministre indique par ailleurs qu'en ce qui concerne le nombre maximum de travailleurs intérimaires qui peuvent être mis à disposition d'un utilisateur sous le motif d'insertion, un article (9 bis) a également été inséré dans la loi, lequel oblige l'utilisateur de communiquer au bureau d'intérim le nombre d'intérimaires. Ici aussi, le CNT fixe les règles et les principes par convention collective de travail.

Afin d'empêcher qu'un utilisateur ne communique consciemment des informations erronées au sujet du nombre de travailleurs intérimaires, la loi (article 20) prévoit que dans ce cas, l'utilisateur et le travailleur intérimaire sont censés être liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Enfin, un article (20 ter) qui traite des obligations de l'utilisateur a également été inséré dans la loi.

- *Limitation des contrats journaliers successifs*

À l'heure actuelle, un travailleur intérimaire peut être mis à la disposition du même employeur dans le cadre de contrats journaliers successifs sans aucune limite. Les partenaires sociaux acceptent à présent d'instaurer un cadre réglementaire pour des contrats journaliers successifs.

Ce faisant, les partenaires sociaux souhaitent, d'une part, offrir aux entreprises qui ont besoin de flexibilité la possibilité de recourir à ce type de contrats. D'autre part, par le biais de cette réglementation, ils veulent également limiter le recours inapproprié à de tels contrats journaliers successifs. C'est pourquoi un article (8 bis) a été inséré dans la loi, lequel stipule qu'à partir du 1^{er} juillet 2013, les contrats journaliers successifs de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur ne seront autorisés que pour autant que l'utilisateur puisse démontrer le besoin de flexibilité. Lorsque l'utilisateur ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité, le bureau d'intérim est redevable, en plus du salaire, d'une indemnité qui correspond au salaire qui aurait dû être payé si un contrat de travail de deux semaines avait été conclu.

van steeds nieuwe uitzendkrachten, zonder dat ooit één van hen vast in dienst wordt genomen. De NAR krijgt de bevoegdheid om de modaliteiten inzake uitzendarbeid onder het motief instroom nader te regelen bij CAO zoals het bepalen van de na te leven procedure, duur van de tijdelijke arbeid, maximaal aantal verschillende uitzendkrachten per vacante betrekking, enzovoort.

In verband met het maximaal aantal uitzendkrachten dat met instroom als motief ter beschikking kan worden gesteld van een gebruiker stipt de minister aan dat in de wet ook een artikel (9 bis) werd opgenomen dat de gebruiker ertoe verplicht het aantal uitzendkrachten te melden aan het uitzendbureau. Ook in dat opzicht legt de NAR de regels en beginselen vast via een collectieve arbeidsovereenkomst.

Om te voorkomen dat een gebruiker bewust foute gegevens doorspeelt over het aantal uitzendkrachten, bepaalt de wet (art. 20) dat de gebruiker en de uitzendkracht in dat geval geacht worden te zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Tot slot werd in de wet tevens een artikel 20ter ingevoegd dat de plichten van de gebruiker opsomt.

- *Beperking van de opeenvolgende dagcontracten*

Vandaag is er geen limiet op het oproepen van een uitzendkracht met steeds opeenvolgende dagcontracten bij diezelfde gebruiker. De sociale partners zijn thans akkoord om toch een regelgevend kader voor deze opeenvolgende dagcontracten in te voeren.

Eenzijds willen de sociale partners hiermee de mogelijkheid blijven bieden aan ondernemingen die nood hebben aan flexibiliteit om een beroep te kunnen doen op dit soort van contracten. Anderzijds willen zij met deze regeling ook het oneigenlijk gebruik dat van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden gemaakt, aan banden leggen. Daarom werd in de wet een artikel 8 bis ingevoegd dat bepaalt dat met ingang van 1 juli 2013 alle opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij een zelfde gebruiker slechts zullen worden toegestaan voor zover de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen. Kan hij dat niet, dan dient het uitzendbureau naast het loon een vergoeding te betalen die overeenkomt met het loon dat had moeten worden betaald mocht een arbeidscontract van twee weken zijn gesloten.

• *Adaptation de la réglementation en matière de transmission de l'information aux syndicats en matière de recours au travail intérimaire*

Dans le cadre des CCT actuelles, les syndicats reçoivent seulement une information très générale en ce qui concerne le recours au travail intérimaire dans les entreprises. Les partenaires sociaux se sont déclarés d'accord quant à une extension de cette transmission d'information.

Cette partie ne figure pas dans le projet de loi, mais sera mise en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes par le biais de CCT.

• *La suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire*

Pour l'heure, la législation permet de constater un contrat de travail intérimaire par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. Les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un groupe de travail technique qui doit permettre de supprimer à terme, et donc de manière phasée, la règle des 48 heures.

La ministre rappelle, par ailleurs, la procédure qui a été suivie pour l'élaboration de ce projet de loi. Le projet de loi a été inscrit à l'ordre du jour du conseil des ministres pour la première fois le 30 novembre 2012. En janvier de cette année, le gouvernement a reçu l'avis du Conseil d'État. Cet avis a été soumis au CNT. Mi-février, une proposition unanime a été formulée par les partenaires sociaux en ce qui concerne le traitement des remarques formulées par le Conseil d'État ainsi qu'une proposition visant l'adaptation de la date d'entrée en vigueur, à savoir le 1^{er} juillet 2013 au lieu du 1^{er} avril 2013. Conformément au souhait émis par les partenaires sociaux, le projet de loi à l'examen, en intégrant les observations du Conseil d'État et en fixant la date d'entrée en vigueur, n'a donc pas apporté d'autres modifications que celles au sujet desquelles les partenaires sociaux se sont déclarés unanimement d'accord.

II. — DISCUSSION GENERALE

A. Questions et interventions des membres

Mme Miranda Van Eetvelde (N-VA) est tout à fait d'accord avec l'option choisie de limiter des contrats journaliers successifs de travail intérimaire, afin d'éviter les abus, sauf si l'employeur peut démontrer son besoin de flexibilité. Cette dernière possibilité doit à son sens pouvoir être maintenue sans problème. Concernant la

• *Aanpassing van de regeling inzake informatieverstrekking aan de vakbonden inzake het gebruik van uitzendarbeid*

In het kader van de thans geldende CAO's ontvangen de vakbonden slechts zeer algemene informatie omtrent het gebruik van uitzendarbeid in de ondernemingen. De sociale partners hebben zich akkoord verklaard met een uitbreiding van deze informatieverstrekking.

Dit onderdeel staat niet in het wetsontwerp maar zal door de sociale partners zelf worden uitgevoerd via CAO.

• *Gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid*

Op dit ogenblik laat de wet toe om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk vast te stellen uiterlijk binnen twee werkdagen nadat de uitzendkracht bij de gebruiker aan de slag is gegaan. De sociale partners hebben afgesproken om een technische werkgroep op te richten die de afschaffing van de 48-urenregel op termijn, dus gefaseerd, moet mogelijk maken.

Vervolgens schetst de minister de procedure die werd gevolgd bij het uitwerken van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp. Het wetsontwerp stond op 30 november 2012 een eerste maal op de agenda van de Ministerraad. In januari 2012 had de regering het advies van de Raad van State ontvangen, dat aan de NAR werd voorgelegd. Medio februari 2012 hebben de sociale partners unaniem een voorstel geformuleerd om aan de opmerkingen van de Raad van State tegemoet te komen; tevens stelden zij voor de datum van inwerkingtreding te verschuiven van 1 april 2013 naar 1 juli 2013. Overeenkomstig de wens van de sociale partners werden dus ook, bij de verwerking van de opmerkingen van de Raad van State en bij het bepalen van de ingangsdatum, in voorliggend ontwerp geen andere wijzigingen aangebracht dan diegene waarover de sociale partners zich unaniem akkoord hebben verklaard.

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en betogen van de leden

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA) stemt volmondig in met de keuze om de opeenvolgende dagarbeidsovereenkomsten voor uitzendwerk in te perken en aldus misbruik te voorkomen, behalve in de gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat hij nood heeft aan flexibiliteit. Deze laatste afwijking moet volgens

suppression phasée de la règle des 48 heures, l'oratrice se déclare d'accord avec le plan proposé, à la condition qu'une solution technique soit élaborée et que celle-ci n'apporte pas une surcharge administrative. Par ailleurs, l'extension de l'information à délivrer aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise est aussi une bonne mesure selon l'oratrice. Un employeur professionnel est censé informer ses partenaires sociaux, de manière complète et transparente, concernant sa politique en matière d'emploi et en particulier en matière de travail intérimaire.

Au vu de la complexité des règles et des obligations administratives nécessaires afin d'utiliser le nouveau motif d'insertion, l'oratrice se demande cependant si ce motif ne va pas devenir une coquille vide. Pourquoi l'employeur utiliserait-il ce nouveau motif plutôt que le motif actuel du remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu, qui est plus simple à utiliser d'un point de vue des formalités à accomplir? En outre, lorsque l'utilisateur communique au bureau d'interim des informations erronées en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires déjà mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné, l'utilisateur risque d'être lié avec le travailleur intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée. Comment vérifier si cette communication erronée est intentionnelle ou s'il s'agit d'une erreur administrative, qui est tout à fait possible dans les entreprises avec un important volume d'emplois vacants? En outre, ce motif n'a-t-il pas nécessairement un coût plus important que les autres motifs permettant de faire appel au travail intérimaire?

Par ailleurs, l'oratrice s'étonne de ne pas voir d'adaptation de la législation en matière de travail intérimaire dans le secteur public, alors que la Belgique a pourtant l'obligation de transposer une directive européenne en la matière.

M. Jean-Marc Delizée (PS) considère que l'aboutissement de ce projet de loi est un moment historique, car cela fait des années que ce sujet est débattu tant au niveau des partenaires sociaux qu'au parlement fédéral. Il se réjouit de l'accord intervenu entre partenaires sociaux, ce qui démontre qu'il est encore possible actuellement de conclure de grands accords. Il apprécie par ailleurs la rédaction très claire de l'exposé des motifs du projet de loi, qui donne à chacun le cadre historique et politique complet sur le sujet.

haar probleemloos kunnen worden gehandhaafd. Het lid kan zich vinden in het voorstel om de 48-urenregel af te schaffen, maar dan wel op voorwaarde dat in een technische oplossing wordt voorzien en dat die oplossing niet voor administratieve overlast zorgt. Volgens de sprekerster is het overigens een goede zaak dat de sociale partners binnen de onderneming beter moeten worden geïnformeerd. Een professioneel ingestelde werkgever wordt geacht zijn sociale partners volledig en transparant in te lichten over zijn personeelsbeleid, inzonderheid wat het uitzendwerk betreft.

Gezien de complexiteit van de regels en de administratieve verplichtingen waaraan moet worden voldaan om het nieuwe "motief van instroom" te gebruiken, vraagt de sprekerster zich echter af of dat motief geen lege doos dreigt te worden. Waarom zou de werkgever dat nieuwe "motief" invoeren, veeleer dan gebruik te maken van de thans gebruikte reden dat een werknemer met een geschorste arbeidsovereenkomst moet worden vervangen? Deze laatste werkwijze is immers veel eenvoudiger en vergt minder administratieve rompslomp. Wanneer de werkgever bovendien het uitzendkantoor foute informatie verschaft over het aantal uitzendkrachten die hem voordien reeds ter beschikking werden gesteld om de betrokken vacante baan in te vullen, loopt hij het risico de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te moeten geven. Hoe kan worden nagegaan of de gegevens doelbewust foutief werden meegedeeld, dan wel of het om een administratieve vergissing gaat, zoals dat kan gebeuren in ondernemingen met een groot aantal vacante banen? Bovendien vraagt mevrouw Van Eetvelde zich af of het kostenplaatje van dat nieuwe motief niet hoger zal uitvallen dan dat van de andere redenen om een beroep te doen op uitzendarbeid.

Voorts is de sprekerster verwonderd dat de wetgeving inzake uitzendarbeid in de overheidssector niet wordt aangepast; België moet nochtans een Europese richtlijn dienaangaande in Belgisch recht omzetten.

Volgens *de heer Jean-Marc Delizée (PS)* is de afronding van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp een historisch moment: niet alleen de sociale partners hebben over deze aangelegenheid jarenlang gedebatteerd, maar ook in het federale Parlement is het onderwerp al die tijd aan bod gekomen. Hij is verheugd dat de sociale partners tot een akkoord zijn gekomen; dit bewijst dat het ook nu nog altijd mogelijk is "grote" overeenkomsten te sluiten. De spreker is overigens ingenomen met de zeer duidelijke redactie van de memorie van toelichting van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp, waarin het volledige historische en politieke kader van dit thema wordt geschetst.

Ce projet de loi est, selon l'orateur, un compromis honorable qui, en partant de la réalité du terrain, trouve le bon équilibre entre deux orientations: d'une part, un besoin de régulation plus strict afin d'éviter des abus, et, d'autre part, un assouplissement des motifs autorisés, encadré par l'instauration du motif d'insertion. Concernant le motif d'insertion, l'orateur considère que l'information à communiquer tous les six mois au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, est une belle avancée, même s'il s'agit d'information communiquée à posteriori. Il n'est donc pas question d'autorisation préalable pour l'utilisation du motif d'insertion. L'orateur se demande comment on pourra contrôler, en pratique, que la durée d'occupation par poste vacant n'a pas excédé neuf mois, étant donné que seuls les utilisateurs, faisant appel à différentes agences d'interim, connaissent cette durée. Il est néanmoins très positif de mentionner, dans le contrat de travail intérimaire, le nombre de travailleurs déjà mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de cet emploi vacant. Cela permet en effet au travailleur de connaître ses perspectives éventuelles pour un emploi permanent dans l'entreprise. Le motif d'insertion doit en effet permettre de mettre fin à l'insécurité permanente des travailleurs intérimaires.

Si des informations erronées concernant le nombre d'intérimaires différents mis à disposition pour un même poste vacant sont communiquées à l'agence d'interim, l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Que se passe-t-il cependant s'il s'agit déjà du cinquième travailleur dans un même poste vacant? Quid du travailleur intérimaire précédent à ce poste?

Le projet de loi prévoit, en ce qui concerne les contrats journaliers successifs de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, qu'ils ne seront autorisés que pour autant que l'utilisateur puisse démontrer le besoin de flexibilité. Le projet n'explique pas la procédure pour l'introduction de cette forme de flexibilité extrême. Faut-il une information préalable aux partenaires sociaux ou celle-ci est-elle comprise dans l'information qui leur est donnée tous les six mois? Que se passe-t-il si les partenaires sociaux dans l'entreprise contestent ce recours aux contrats journaliers successifs?

L'orateur poursuit en indiquant que la suppression progressive des 48 heures est compliquée techniquement mais elle est cependant essentielle. Il s'agit d'une masse considérable d'informations qu'il faut pouvoir traiter électroniquement de manière fiable. M. Delizée demande enfin que la commission des Affaires sociales

Het lid noemt dit wetsontwerp een lovenswaardig compromis dat, gestoeld op de realiteit in het veld, een goede balans instelt tussen twee strekkingen: eensdeels de nood aan een striktere regulering om misbruik te voorkomen, en anderdeels de versoepeling van de toegestane motieven, samen met de invoering van het "motief van instroom". Dat de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging, om de zes maanden over het motief van instroom moet worden geïnformeerd, vindt de spreker een stap in de goede richting, ook al gaat het om informatie die achteraf wordt meegedeeld. Er is dus geen sprake van voorafgaande toestemming om zich op het motief van instroom te kunnen beroepen. De spreker vraagt zich af hoe men in de praktijk zal kunnen controleren of een welbepaalde vacante baan niet langer dan negen maanden werd "bezet", aangezien alleen de gebruikers, die een beroep doen op verschillende uitzendkantoren, weten hoe lang een werknemer die job heeft uitgeoefend. Niettemin is het zeer positief dat in de uitzendarbeidsovereenkomst wordt vermeld hoeveel werknemers al ter beschikking van de werkgever werden gesteld om die vacante baan in te vullen. Daardoor kan de werknemer zijn eventuele kansen op vast werk in de onderneming inschatten. Het motief van instroom is immers bedoeld om de permanente onzekerheid van de uitzendkrachten te verhelpen.

Als aan het uitzendbureau foutieve gegevens worden meegedeeld over het aantal verschillende uitzendkrachten dat de werkgever voor dezelfde vacante baan ter beschikking werd gesteld, worden de werkgever en de werknemer geacht te zijn gebonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Wat gebeurt er echter wanneer het al de vijfde uitzendkracht is die voor dezelfde vacante baan ter beschikking wordt gesteld? De vraag rijst wat dan is gebeurd met de vorige uitzendkracht die dat werk deed.

Het wetsontwerp bepaalt in verband met de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker dat ze alleen worden toegestaan voor zover de gebruiker de behoefte aan flexibiliteit kan aantonen. Het wetsontwerp legt niet uit welke procedure voor de invoering van deze vorm van extreme flexibiliteit nodig is. Moeten de sociale partners vooraf op de hoogte worden gebracht of zit die informatie in de informatie die hun om de zes maanden wordt verstrekt? Wat gebeurt er als de sociale partners in de onderneming dat gebruik van opeenvolgende dagcontracten betwisten?

De spreker geeft vervolgens aan dat de stapsgewijze afschaffing van de 48-urenregel technisch ingewikkeld, maar niettemin van essentieel belang is. Het gaat om een grote massa informatie die elektronisch op betrouwbare wijze moet kunnen verwerkt. De spreker vraagt tenslotte dat de commissie voor de Sociale Zaken

soit informée régulièrement de l'état des travaux de ce groupe technique.

M. Stefaan Vercamer (CD&V) souligne le fait que, si le travail intérimaire est devenu indispensable dans notre marché du travail, celui-ci, dans la législation actuelle, donne lieu à pas mal d'abus, en particulier concernant l'usage de contrats journaliers successifs et la règle des 48 heures. Le projet de loi est donc un pas dans la bonne direction, en vue de lier flexibilité et sécurité et protection. L'orateur exprime cependant son inquiétude concernant la mise en place d'un groupe de travail technique et d'une implémentation phasée. Il est donc essentiel de suivre cela attentivement et de faire un planning précis des différentes étapes qui seront suivies. Le fait de pouvoir ne pas signer de contrat journalier pendant 48 heures revient en effet à laisser la porte grande ouverte aux abus.

L'orateur souligne le fait que le motif d'insertion existe déjà dans la pratique, il est donc logique d'en faire une nouvelle catégorie légale. M. Vercamer n'a, à ce propos, pas entendu de remarques concernant la complexité éventuelle de ce cadre légal lorsque les partenaires sociaux ont été auditionnés sur le sujet. Il ne voit donc pas de problème de complexité particulier. Ce motif est un bon moyen de permettre une flexibilité du marché du travail, tout en donnant la possibilité aux deux parties de la relation de travail de faire connaissance et en évitant des abus. Il s'agit d'un nouvel instrument de gestion du personnel. Il est cependant nécessaire de contrôler que ce motif soit appliqué de manière correcte. M. Vercamer rappelle aussi que les chiffres du VDAB ont montré à quel point l'interim est régulièrement un moyen pour les travailleurs, en particulier les catégories les plus fragiles comme les travailleurs de plus de 50 ans ou les travailleurs moins qualifiés, de trouver un emploi fixe.

En matière de travail intérimaire dans le secteur public, l'orateur rappelle que cela est autorisé par la législation belge, dans la mesure où c'est réglementé au sein du comité A. Qu'en est-il à ce sujet? Qu'est-il prévu pour l'avenir?

Enfin, l'orateur insiste sur l'importance de travailler à la problématique des accidents de travail des travailleurs intérimaires, qui sont beaucoup trop nombreux surtout chez les jeunes travailleurs, en raison notamment du manque d'attention donnée à la formation et du manque de sensibilisation sur le sujet.

M. Mathias De Clercq (Open Vld) est lui aussi satisfait de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux. Il souligne l'importance de l'interim pour les groupes qui ont le plus de difficultés pour entrer sur le marché du

geregeld over de stand van de werkzaamheden van die technische groep zou worden geïnformeerd.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) onderstreept dat tijdelijke arbeid op onze arbeidsmarkt onontbeerlijk is geworden, maar dat het in de huidige wetgeving aanleiding geeft tot nogal wat misbruik, met name in verband met de opeenvolgende dagcontracten en de 48-urenregel. Het wetsontwerp is dus een stap in de goede richting met het oog op het koppelen van flexibiliteit aan zekerheid en bescherming. De spreker is echter bezorgd om de oprichting van een technische werkgroep en een gefaseerde implementatie. Het is dus van essentieel belang dat zorgvuldig te monitoren en een nauwkeurige planning van de te volgen verschillende stappen te maken. De mogelijkheid om gedurende 48 uur geen dagcontract te kunnen ondertekenen, komt er immers op neer dat men de deur wijd open laat voor misbruiken.

De spreker benadrukt dat het "motief van instroom" in de praktijk al bestaat, zodat het logisch is er een nieuwe juridische categorie van te maken. In dat verband heeft hij tijdens de hoorzittingen met de sociale gesprekspartners geen opmerkingen over de eventuele complexiteit van het juridische kader ervan gehoord. Hij ziet dus geen probleem van bijzondere complexiteit. Dat motief is een goed middel om flexibiliteit op de arbeidsmarkt mogelijk te maken, waarbij beide partijen in de arbeidsverhouding de gelegenheid krijgen met elkaar kennis te maken en misbruiken worden voorkomen. Het gaat om een nieuw instrument voor personeelsbeheer. Er moet echter worden gecontroleerd of dat motief correct wordt toegepast. De spreker herinnert er ook aan dat uit de cijfers van de VDAB is gebleken in welke mate uitzendarbeid vaak voor de werknemers, en vooral voor de meest kwetsbare categorieën, zoals de werknemers van meer dan 50 jaar of de minst geschoolden, een middel is om een vaste baan te vinden.

Voor de uitzendarbeid in de overheidssector herinnert de spreker eraan dat dit volgens de Belgische wetgeving is toegestaan, aangezien het in het comité A is geregeld. Quid daarmee? Wat is er gepland voor de toekomst?

Tot slot wijst de spreker erop dat het belangrijk is te werken aan het vraagstuk van de vaak voorkomende arbeidsongevallen bij tijdelijke werknemers, vooral bij jonge werknemers, precies als gevolg van het gebrek aan aandacht voor opleiding en voor sensibilisering daarover.

Ook *de heer Mathias De Clercq (Open VLD)* is tevreden met het akkoord tussen de sociale gesprekspartners. Hij wijst op het belang van de uitzendarbeid voor de groepen die het meest moeite hebben om structureel

travail de manière structurelle. Il rappelle que son groupe politique demandait la mise en place du motif d'insertion depuis de nombreuses années. Ce motif devrait donner plus de possibilités pour les jeunes et pour les moins qualifiés d'entrer durablement sur le marché du travail.

L'orateur se réjouit par ailleurs de la limitation des contrats journaliers successifs.

Enfin, l'orateur demande lui aussi un état des lieux de l'interim dans le secteur public. Qu'en est-il des initiatives qui seront prises par la ministre avec le secrétaire d'État à la Fonction publique? Il s'agit là aussi d'un point essentiel sur lequel il est nécessaire d'avancer.

Mme Catherine Fonck (cdH) se réjouit elle aussi de l'accord issu de la concertation sociale. Elle rappelle en outre que ce projet fait partie d'un "package" incluant aussi les conventions collectives de travail que les partenaires sociaux y ont associées. Ce projet est aussi une mise en oeuvre de l'accord de gouvernement. L'oratrice rappelle avoir déposé une proposition de loi à ce sujet¹. Ce dispositif trouve là un équilibre intéressant.

Concernant la suppression de la règle des 48 heures, Mme Fonck se demande ce qui est prévu concrètement. Il faudra arriver à une formule faisable techniquement, comprenant un enregistrement par voie électronique rapide, facile et efficace. La ministre a-t-elle des pistes sur le contenu et le planning prévu?

Par rapport à l'indemnité forfaitaire correspondant à un contrat de travail intérimaire de deux semaines, au cas où l'utilisateur ayant utilisé des contrats journaliers successifs ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité, l'oratrice se demande comment on peut faire respecter cet aspect important de la loi. Qui va intervenir pour demander l'application de la sanction et quel sera le rôle de l'inspection du travail dans ce cadre? Les travailleurs oseront-ils dénoncer leur employeur et risquer, par là, de rendre leur situation encore plus précaire?

Concernant la limitation à trois travailleurs et le fait d'éviter les carrousels, l'oratrice se demande de nouveau qui interviendra afin de garantir le respect de cette obligation. S'agit-il uniquement des travailleurs ou aussi de l'inspection du travail? En outre, la sanction est la naissance automatique d'un contrat à durée

op de arbeidsmarkt te geraken. Hij herinnert eraan dat zijn fractie al vele jaren de invoering van het motief van de "instroom" vraagt. Dat motief zou de jongeren en de minder geschoolden meer mogelijkheden moeten bieden om duurzaam op de arbeidsmarkt te geraken.

De spreker is voorts verheugd dat de opeenvolgende dagcontracten worden beperkt.

Tot slot vraagt ook hij een stand van zaken over uitzendarbeid in de overheidssector. Hoe staat het met de initiatieven die de minister samen met de staatssecretaris voor Ambtenarenzaken zal nemen? Ook daar gaat het om een essentieel punt waarop vooruitgang moet worden geboekt.

Ook *mevrouw Catherine Fonck (cdH)* verheugt zich over het akkoord dat uit het sociaal overleg is voortgekomen. Zij herinnert eraan dat dit wetsontwerp deel uitmaakt van een "package" waarin ook de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn begrepen die de sociale partners eraan hebben verbonden. Dit wetsontwerp is tevens een stuk uitvoering van het regeerakkoord. De spreekster herinnert eraan dat zij hierover een wetsvoorstel heeft ingediend¹. In deze voorziening wordt een interessant evenwicht gevonden.

Wat de afschaffing van de 48-urenregel betreft, vraagt de spreekster zich af waarin concreet is voorzien. Men zal moeten komen tot een formule die technisch haalbaar is, mét snelle, makkelijke en doeltreffende elektronische registratie. Heeft de minister denksporen wat de inhoud en het tijdpad betreft?

Aangaande de forfaitaire vergoeding die overeenstemt met een tijdelijk contract van twee weken ingeval de gebruiker die opeenvolgende dagcontracten heeft gebruikt de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen, vraagt de spreekster zich af hoe men dat belangrijke aspect van de wet kan doen naleven. Wie zal ingrijpen om de toepassing van de sanctie te vragen en wat is daarin de rol van de arbeidsinspectie? Zullen de werknemers hun werkgever durven aan te klagen en daardoor hun situatie eventueel nog hachelijker maken?

Met betrekking tot de beperking tot drie werknemers en het voorkomen van carrousels, vraagt de spreekster andermaal wie zal optreden om de naleving van die verplichting te waarborgen. Gaat het alleen om de werknemers of ook om de arbeidsinspectie? Bovendien is de sanctie automatisch het ontstaan van een

¹ 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 et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, visant à améliorer le régime du travail intérimaire (DOC 53 2036/001).

¹ 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 en van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, teneinde het uitzendarbeidsstelsel te verbeteren (DOC 53 2036/001).

indéterminée entre l'utilisateur et l'intérimaire. Ce type d'engagement dans ces circonstances ne risque-t-il pas de déboucher sur une relation de travail particulièrement difficile entre les parties?

Enfin, lorsque le travailleur sous contrat intérimaire avec motif d'insertion n'est pas engagé à titre permanent par l'utilisateur ensuite, quel sera son statut? Le refus de l'engagement doit-il être motivé? L'entreprise doit-elle prévenir le travailleur intérimaire avant le dernier jour du contrat d'interim, et, si oui, selon quelles modalités? Ce dernier peut-il contester la décision de l'utilisateur?

Mme Fonck conclut son intervention en rappelant l'enjeu principal de ce projet de loi qui était, d'une part, de créer une opportunité pour les entreprises — en répondant à leur besoin de flexibilité — mais aussi, d'autre part, de créer une opportunité pour les travailleurs intérimaires, en leur donnant un nouveau tremplin pour trouver un emploi stable, sans pour autant les piéger dans ce type de situation précaire pendant une trop longue durée.

M. David Clarinval (MR) est lui aussi satisfait de l'aboutissement de ce projet de loi qui permet plus de flexibilité sur le marché du travail et reprend notamment une revendication de son groupe qui était le motif d'insertion. L'orateur rappelle d'ailleurs avoir introduit une proposition de loi afin de permettre le recours à ce motif.²

Il souligne en outre l'importance du secteur intérimaire dans l'économie belge. Le motif d'insertion permet l'utilisation du travail intérimaire à des fins positives pour l'employeur et pour le travailleur. L'employeur n'a pas toujours la possibilité de disposer d'une cellule de recrutement et fait donc parfois appel à des bureaux d'interim à des fins de recrutement en tant que tel. C'est donc une belle avancée.

Concernant la mise en oeuvre concrète de ce motif d'insertion, l'orateur se demande si une convention collective de travail est en cours d'élaboration à ce propos et ce qu'elle détermine sur le fonds.

Par ailleurs, M. Clarinval souligne l'usage abusif qui est fait du travail intérimaire, en particulier dans le cadre de détachements de travailleurs issus d'autres pays européens dans des entreprises belges et dont le coût salarial est souvent deux fois moins élevé que le coût salarial en Belgique. Il demande à la ministre où en est la lutte contre ce type de pratique frauduleuse et si des

overeenkomst van onbepaalde duur tussen de gebruiker en de uitzendkracht. Dreigt die vorm van verbintenis in die omstandigheden niet uit te monden in een bijzonder moeilijke arbeidsverhouding?

Als tot slot de met het "motief van instroom" aangenomen uitzendkracht niet vast door de gebruiker in dienst wordt genomen, wat is dan zijn rechtspositie? Moet de weigering tot indienstneming worden gemotiveerd? Moet de onderneming de uitzendkracht verwittigen vóór de laatste dag van de tijdelijke arbeidsovereenkomst, en zo ja, volgens welke nadere regels? Kan laatstgenoemde de beslissing van de gebruiker betwisten?

De spreekster concludeert met te herinneren aan de hoofdzet van het wetsontwerp, namelijk enerzijds kansen creëren voor de ondernemingen — door in te spelen op hun nood aan flexibiliteit —, maar anderzijds ook kansen creëren voor de uitzendkrachten, door hun een nieuwe springplank met het oog op een stabiele baan te geven, zonder hen evenwel al te lang vast te pinnen in dat soort precare situatie.

Ook de heer David Clarinval (MR) is tevreden met het resultaat van dit wetsontwerp, dat zorgt voor meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt en vooral, een claim van zijn fractie overneemt, namelijk het motief van de "instroom". De spreker herinnert er voorts aan een wetsvoorstel te hebben ingediend met het oog op de gebruik van dat motief².

Hij benadrukt daarenboven het belang van de sector van de uitzendarbeid in de Belgische economie. Het motief van de instroom maakt het gebruik van uitzendarbeid voor positieve doeleinden voor de werkgever en de werknemer mogelijk. De werkgever kan niet altijd over een indienstnemingscel beschikken en doet dus soms een beroep op uitzendbureaus louter voor de indienstneming. Dat is een mooie stap vooruit.

Aangaande de concrete uitvoering van het motief van de instroom vraagt de spreker zich af of daarover een collectieve overeenkomst wordt voorbereid en wat daarin inhoudelijk wordt bepaald.

De heer Clarinval wijst voorts op het misbruik dat van uitzendarbeid wordt gemaakt, in het bijzonder in het kader van detacheringen in Belgische bedrijven van werknemers die uit andere Europese landen komen en wier loonkosten vaak tweemaal lager liggen dan de loonkosten in België. Hij vraagt de minister hoe het staat met de strijd tegen dat soort van frauduleuze praktijken

² Proposition de loi permettant le recours au travail intérimaire pour motif d'insertion (DOC 53 0352/001).

² Wetsvoorstel tot regeling van de mogelijkheid een beroep te doen op uitzendarbeid met het oog op vaste indienstneming (DOC 53 0352/001).

collaborations existent avec le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale et fiscale. Il est nécessaire d'agir contre ces pratiques qui constituent de la concurrence déloyale au détriment des travailleurs belges.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) est elle aussi très satisfaite par les avancées de ce projet de loi. Elle souligne le fait que la loi avait besoin d'être retravaillée. Les dispositions en matière de contrats journaliers successifs vont dans la bonne direction et correspondent à la réalité du terrain, même si elles pourraient encore aller plus loin.

Mme Meryame Kitir (sp.a) est très contente de l'avancée de ce projet de loi, auquel le parlement travaille depuis plusieurs années. Elle précise que ces dispositions étaient nécessaires au vu des abus qu'on constatait sur le terrain, et notamment au vu des situations nombreuses de travailleurs restant intérimaires pendant des mois voire des années. Ce nouveau motif d'insertion donne un cadre clair et précise les conditions du travail intérimaire. Il est en outre très positif que l'ancienneté du travailleur soit prise en compte.

L'oratrice demande à la ministre comment seront calculés les délais de préavis d'une personne en service avec un contrat d'intérimaire.

Par ailleurs, elle souhaite connaître le délai dans lequel le groupe de travail concernant les contrats journaliers devra travailler. Il faut s'assurer que ce groupe de travail pourra lui aussi aboutir à un consensus. Il y a un accord pour la suppression de la règle des 48 heures pour la fin de l'année 2014, à condition qu'une communication électronique soit possible techniquement pour mentionner le début du contrat. De quelle façon le travailleur intérimaire sera-t-il informé de la possibilité d'obtenir sa déclaration électronique?

Mme Kitir insiste enfin sur le fait que le travail en matière d'encadrement du travail intérimaire ne se termine pas par ce projet de loi. On fait face, en effet, à un nombre important d'accidents de travail impliquant les travailleurs intérimaires. Il faut travailler à cette problématique aussi.

B. Réponses de la ministre

La ministre indique qu'un groupe de travail a été constitué au sein du comité A afin de s'attaquer à la question du travail intérimaire dans le secteur public. Si plusieurs reports des travaux sont à déplorer, elle insiste sur le fait qu'elle n'a aucunement l'intention de freiner

en of wordt samengewerkt met de staatssecretaris voor de Bestrijding van de sociale en de fiscale fraude. Er moet worden opgetreden tegen die praktijken, die zorgen voor een oneerlijke concurrentie ten detrimente van de Belgische werknemers.

Ook mevrouw Zoé Genot (*Ecolo-Groen*) is tevreden over de voortgang van dit wetsontwerp. Zij attendeert erop dat de wet moest worden herwerkt. De bepalingen in verband met de opeenvolgende dagcontracten gaan in de goede richting en stroken met de realiteit in het veld. Ze zouden wel nog verder kunnen gaan.

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) is zeer ingenomen met de meest recente ontwikkelingen in dit wetsontwerp, waaraan het parlement al verschillende jaren werkt. Zij preciseert dat die bepalingen nodig waren gelet op de misbruiken in het veld en meer bepaald op de talrijke situaties van werknemers die gedurende maanden of zelfs jaren als uitzendkracht aan de slag bleven. Dat nieuwe "motief van instroom" zorgt voor een duidelijk kader en preciseert de voorwaarden voor het uitzendwerk. Het is bovendien zeer positief dat de anciënniteit van de werknemer in aanmerking wordt genomen.

De spreekster vraagt de minister hoe de opzeggingstermijnen van een uitzendkracht zullen worden berekend.

Voorts wenst zij te weten binnen welke tijdspanne de werkgroep inzake de dagcontracten zal moeten werken. Men moet ervoor zorgen dat ook die werkgroep tot een consensus kan komen. Er is een akkoord om de regel van de 48 uren af te schaffen tegen eind 2014, op voorwaarde dat een elektronische mededeling om de aanvang van de uitzendopdracht te vermelden technisch mogelijk is. Hoe zal de uitzendkracht in kennis worden gesteld van de mogelijkheid zijn elektronische mededeling te krijgen?

Tot slot beklemt toont mevrouw Kitir dat met het voorliggende wetsontwerp het scheppen van een kader voor de uitzendarbeid niet afgerond is. Bij tal van arbeidsongevallen zijn immers uitzendkrachten betrokken. Ook die problematiek moet worden aangepakt.

B. Antwoorden van de minister

De minister geeft aan dat binnen het comité A een werkgroep werd opgericht om de kwestie van de uitzendarbeid bij de overheid aan te pakken. De werkzaamheden werden jammer genoeg verschillende keren uitgesteld, maar de minister verklaart uitdrukkelijk aan

ce travail, au contraire. La législation n'est en effet plus adaptée à la réalité locale.

Concernant la complexité de cette législation sur le motif d'insertion et le risque qu'elle devienne une coquille vide, elle précise que les partenaires sociaux devront régler certaines questions pratiques par le biais d'une convention collective de travail.

La ministre précise ensuite les deux moyens permettant de dénoncer les abus dont se rendraient coupables les employeurs. D'une part, le travailleur peut toujours prendre contact avec son syndicat afin de dénoncer l'abus dont il est victime. D'autre part, le travailleur a la possibilité de porter plainte auprès de l'inspection du travail. Les partenaires sociaux devront s'accorder sur ce qu'il y a lieu de faire, en termes de contrôles et de sanctions, dans les cas où l'abus deviendrait systématique chez un employeur particulier.

La ministre confirme que le but de ce projet de loi était de trouver un système durable afin de contrôler, éviter les abus mais aussi stimuler la création d'emplois. La ministre est d'avis que l'interim est souvent utilisé par les employeurs afin d'éviter de prendre le risque d'engager de manière permanente une personne ne travaillant pas correctement. Le motif d'insertion constitue donc une étape historique et très favorable pour les intérimaires.

Par ailleurs, tous les jours travaillés en tant qu'intérimaires sont pris en considération, dans le cadre d'un préavis, si la personne est engagée dans les termes d'un contrat à durée indéterminée par la suite. Les contrats à durée déterminée disposent quant à eux de réglementations propres en matière de préavis. La ministre est d'avis que ces règles sont claires et justes.

En termes de délais de mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions, la ministre précise que le groupe de travail suivra deux phases: pour le début de l'année 2014, la question du motif d'insertion sera réglée, et, ensuite, le groupe de travail élaborera les autres points techniques y compris la question des contrats journaliers successifs.

Par ailleurs, une procédure concernant la limitation à trois travailleurs et le fait d'éviter les carrousels sera convenue par convention collective de travail au conseil national du travail. La ministre indique que le texte de celle-ci est déjà disponible et a été joint à l'avis des partenaires sociaux. Le travailleur intérimaire, avec le motif d'insertion, qui ne serait pas engagé par l'utilisateur doit recevoir une explication orale ou écrite de la part du

dat zij geenszins van plan is die werkzaamheden af te remmen, integendeel. De wetgeving is immers niet meer aangepast aan de lokale realiteit.

Wat de complexiteit van die wetgeving omtrent het motief van instroom betreft en het risico dat ze tot niets leidt, stipt zij aan dat de sociale gesprekspartners bepaalde praktische kwesties aan de hand van een collectieve arbeidsovereenkomst zullen moeten oplossen.

Vervolgens preciseert de minister de twee middelen die de mogelijkheid bieden de misbruiken aan de kaak te stellen waaraan de werkgevers zich schuldig zouden maken. Enerzijds kan de werknemer contact nemen met zijn vakbond om het misbruik waarvan hij het slachtoffer is aan te klagen. Anderzijds heeft de werknemer de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de arbeidsinspectie. De sociale gesprekspartners zullen het eens moet worden over wat inzake controle en sancties moet worden ondernomen ingeval een bepaalde werkgever systematisch misbruiken zou plegen.

De minister bevestigt dat de bedoeling van dit wetsontwerp erin bestond een duurzame regeling te vinden om controle uit te oefenen en misbruiken te voorkomen, maar ook om het scheppen van banen aan te moedigen. Volgens de minister maken de werkgevers vaak gebruik van uitzendarbeid om niet het risico te moeten nemen iemand permanent in dienst te nemen die zijn werk niet goed doet. Het motief van instroom is dus een historische etappe en is zeer gunstig voor de uitzendkrachten.

Bovendien worden in het kader van een opzegging alle als uitzendkracht gepresteerde dagen in aanmerking genomen als de betrokkene naderhand in het kader van een contract van onbepaalde duur in dienst wordt genomen. Voor de contracten van bepaalde duur gelden eigen regels inzake opzegging. Volgens de minister zijn die regels duidelijk en billijk.

Wat de toepassingstermijn van die nieuwe bepalingen betreft, deelt de minister mee dat de werkgroep in twee stappen zal werken: het motief van instroom zal tegen begin 2014 geregeld zijn en nadien zal de werkgroep andere technische punten uitwerken, met inbegrip van de kwestie van de opeenvolgende dagcontracten.

Voorts zal een procedure betreffende de beperking tot drie werknemers en het voorkomen van carrousels worden overeengekomen via een collectieve arbeidsovereenkomst bij de Nationale Arbeidsraad. De minister laat weten dat de tekst van die overeenkomst al beschikbaar is en dat hij bij het advies van de sociale partners werd gevoegd. Een met het motief van instroom aangetrokken uitzendkracht die niet door de

bureau d'interim. Si aucune explication n'est fournie, ce bureau d'interim sera passible de sanctions pour le non respect d'une convention collective de travail rendue obligatoire. L'inspection des lois sociales pourra donc demander au bureau d'interim de fournir la motivation due à l'intérimaire.

La sanction de l'existence automatique d'un contrat de travail à durée indéterminée est déjà la sanction classique en la matière à l'heure actuelle. Si cela peut en effet créer une relation de travail peu confortable, la ministre précise cependant que cette sanction permet aussi au travailleur de bénéficier de l'indemnité de préavis légal applicable aux contrats de travail à durée indéterminée en cas de licenciement par l'employeur.

En matière de détachement de travailleurs étrangers vers des entreprises belges, la ministre confirme que cette pratique se répand dans des secteurs tels que le transport, la construction ou l'horeca. C'est la raison pour laquelle il est prévu que ces employeurs belges informent leurs syndicats de tout détachement de travailleurs étrangers, afin qu'un contrôle puisse se faire. Cette procédure est très claire et vise à décourager ce type de fraude. C'est dans ce contexte que la ministre a demandé à ses collègues européens de mettre en place des mesures en matière de salaire minimum au niveau européen.

Le projet de convention prévoit que le besoin de flexibilité peut être démontré dans les cas où le volume travail n'est pas prévisible, et s'il y a des variations dans le volume de travail dues à des facteurs externes sur lesquels le travailleur n'a pas ou peu d'influence. C'est donc une définition assez stricte. Cette situation devra néanmoins être évaluée sur le terrain. Les partenaires sociaux ont prévu une procédure prévoyant des informations à donner périodiquement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou au fonds social, concernant l'utilisation de contrats journaliers successifs par l'employeur. Si un abus est soupçonné par les représentants des travailleurs, la commission paritaire devra alors chercher un compromis. A défaut de compromis, c'est le tribunal du travail qui pourra se prononcer sur le besoin de flexibilité ou non. Les sanctions ne sont donc pas automatiques, mais c'est seulement en cas d'échec de la procédure de conciliation collective qu'elles pourront s'appliquer si le tribunal considère que le besoin de flexibilité n'était pas justifié.

Concernant les accidents de travail des intérimaires, la ministre considère que chaque accident de travail

gebruiker in dienst zou worden genomen, moet van het uitzendbureau mondeling of schriftelijk uitleg krijgen. Als geen uitleg wordt verstrekt, kan dat uitzendbureau een sanctie krijgen wegens niet inachtneming van een algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. De inspectie van de sociale wetten kan dus aan het uitzendbureau vragen de aan de uitzendkracht verschuldigde motivatie te verstrekken.

De sanctie van het automatisch bestaan van een arbeidscontract van onbepaalde duur is terzake thans al een traditionele sanctie. Dat kan weliswaar zorgen voor een weinig comfortabele arbeidsrelatie, maar de minister preciseert dat die sanctie het voor de werknemer ook mogelijk maakt de wettelijke opzeggingsvergoeding te krijgen die geldt voor de arbeidscontracten van onbepaalde duur in geval van ontslag door de werkgever.

Aangaande de detachering van buitenlandse werknemers naar Belgische ondernemingen, bevestigt de minister dat die praktijken steeds meer ingang vinden in sectoren zoals het transport, de bouw en de horeca. Daarom wordt bepaald dat die Belgische werkgevers hun vakbonden op de hoogte moeten brengen van iedere detachering van buitenlandse werknemers zodat een controle kan plaatsvinden. Die procedure is zeer duidelijk en beoogt dat soort van fraude te ontmoedigen. Het is in die context dat de minister aan haar Europese collega's heeft gevraagd maatregelen te nemen op het vlak van minimumlonen op Europees niveau.

De ontwerpovereenkomst bepaalt dat de nood aan flexibiliteit kan worden aangetoond in de gevallen waarin het werkvolume niet voorzienbaar is en als het werkvolume varieert als gevolg van externe factoren waarop de werknemer weinig of geen vat heeft. Het is dus een vrij strikte definitie. Die situatie zal evenwel in het veld moeten worden beoordeeld. De sociale gesprekspartners hebben een procedure uitgewerkt volgens welke in verband met het gebruik van opeenvolgende dagcontracten door de werkgever periodiek informatie moet worden verstrekt aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging of aan het sociaal fonds. Als de vertegenwoordigers van de werknemers een vermoeden van misbruik hebben, zal het paritair comité een compromis moeten zoeken. Bij ontstentenis van een compromis, zal de arbeidsrechtbank kunnen bepalen of er al dan niet nood aan flexibiliteit is. De sancties worden dus niet automatisch opgelegd. Ze kunnen alleen worden opgelegd als de collectieve bemiddelingsprocedure mislukt ingeval de rechtbank van oordeel is dat de nood aan flexibiliteit niet gerechtvaardigd is.

De minister is van oordeel dat ieder ongeval waarbij een uitzendkracht betrokken is er één te veel is. Zij

touchant un intérimaire est un accident de trop. Elle exprime donc son intention de s'attaquer à cette problématique. La ministre indique cependant que les statistiques en la matière reprennent aussi les accidents survenus sur le chemin du travail qui ont beaucoup augmenté récemment. Les accidents survenus sur le lieu de travail des intérimaires sont souvent liés à leur profil, à la méconnaissance de l'environnement de travail ou de la langue de travail ou encore au manque d'expérience.

C. Répliques des membres et réponse complémentaire de la ministre

Mme Meryame Kitir (sp.a) précise que les accidents de travail survenus sur le lieu de travail ne sont pas seulement liés à la méconnaissance de l'environnement de travail, mais aussi au fait que la responsabilité en matière d'instruments de protection au travail est entre les mains des bureaux d'interim — qui ne prennent pas toujours ce thème de manière sérieuse et professionnelle — et non de l'utilisateur. Mme Kitir est d'avis que cette responsabilité devrait être entre les mains de l'utilisateur, qui sont plus au fait des instruments de protection à mettre en oeuvre dans leur entreprise.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) précise en outre que, dans certains secteurs comme la sidérurgie par exemple, on ne forme et on n'équipe pas les intérimaires de la même manière que les travailleurs permanents. Il ne faut pas tout rejeter sur les accidents de la route.

La ministre est très sensible à la question et elle indique qu'elle examinera la piste de la responsabilité de l'utilisateur en matière de protection du travail. La question de l'employeur, dans le cadre du travail intérimaire, est cependant une discussion très difficile qui risque d'entraîner d'importants débats, également dans d'autres domaines, comme la fiscalité.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Articles 1 à 6

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Art 7

L'amendement n° 1 de M. David Clarinval (MR) et consorts (DOC 53 2740/002) vise à modifier, à l'article 7 du projet de loi, la date d'entrée en vigueur de la loi qui devient le 1^{er} septembre 2013.

is dus van plan die problematiek aan te pakken. De minister geeft echter aan dat in de desbetreffende statistieken ook de ongevallen op de weg van en naar het werk zijn opgenomen, waarvan het aantal recent fors is toegenomen. Arbeidsongevallen op de werkvloer waarbij uitzendkrachten betrokken zijn, houden vaak verband met hun profiel, met de slechte kennis van de arbeidsomgeving of van de werktal of nog met het gebrek aan ervaring.

C. Replieken van de leden en aanvullend antwoord van de minister

Mevrouw Meryame Kitir (sp.a) licht toe dat de ongevallen op de werkvloer niet alleen verband houden met het feit dat de betrokkenen de werkomgeving niet kennen, maar ook met de omstandigheid dat de verantwoordelijkheid voor de beschermingsinstrumenten op het werk ligt bij de uitzendbureaus — welke die aangelegenheid niet altijd ernstig en professioneel benaderen — en niet bij de gebruiker. Mevrouw Kitir vindt dat die verantwoordelijkheid zou moeten liggen bij de gebruikers, die meer zicht hebben op de in hun bedrijf te implementeren beschermingsinstrumenten.

Voorts preciseert *mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen)* dat in bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld de staalnijverheid, de uitzendkrachten niet op dezelfde manier worden opgeleid en uitgerust als de vaste werknemers. Niet alles mag aan de verkeersongevallen worden geweten.

De minister is sterk met het vraagstuk begaan, en geeft aan dat zij het denkspoor zal natrekken wat de gebruikersverantwoordelijkheid inzake arbeidsbescherming betreft. Het werkgeversvraagstuk is in het kader van de uitzendarbeid echter een bijzonder moeizame discussie die ook in andere domeinen (zoals de fiscaliteit) heftige debatten dreigt mee te brengen.

III.— ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikelen 1 tot 6

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 7

De heer David Clarinval (MR) c.s. dient amendement nr. 1 (DOC 53 2740/002) in, dat ertoe strekt in artikel 7 van het wetsontwerp de datum van inwerkingtreding te wijzigen, die 1 september 2013 wordt.

La date d'entrée en vigueur prévue pour le 1^{er} juillet 2013 doit être reportée de deux mois afin d'éviter d'une part que les nouvelles dispositions légales entrent en vigueur avant leur publication au *Moniteur belge* et d'autre part pour empêcher que l'entrée en vigueur ne tombe pendant les vacances, ce qui pourrait entraver le bon démarrage de la nouvelle réglementation.

M. Stefaan Vercamer (CD&V) demande si on peut garantir que tout sera effectivement prêt d'un point de vue technique pour la date prévue.

Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) souhaite que la mise en oeuvre de la loi se fasse rapidement. Elle rappelle que le projet de loi, sur lequel les partenaires sociaux se sont mis d'accord, est passé en première lecture au conseil des ministres en novembre 2012 et en deuxième lecture en mars 2013. En février 2013, les partenaires sociaux, ensemble, ont demandé au gouvernement de maintenir la date d'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2013. Pourquoi retarder l'entrée en vigueur de la loi, étant donné que les partenaires sociaux semblent prêts? Quels sont les éléments nouveaux, par rapport au mois de février, qui justifient ce report? Ce report a notamment pour conséquence que le travail des étudiants intérimaires, pourtant très important pendant les mois de juillet et août, ne pourra pas bénéficier de ces nouvelles dispositions cet été.

La ministre précise que le report de l'entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2013 est justifié par le fait qu'il n'est pas encore clair à quel moment ce projet sera publié et qu'on veut s'assurer, en outre, que les conventions collectives de travail découlant de ce projet soient publiées après ce dernier et non l'inverse. Les syndicats ont considéré cette date d'entrée en vigueur du 1^{er} septembre 2013 comme acceptable.

IV. — VOTES

Art. 1 à 6

Les articles 1 à 6 sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 7

L'amendement n° 1, modifiant l'article 7, est adopté par 13 voix contre 1.

L'article 7 ainsi modifié est adopté à l'unanimité.

De voorgenomen inwerkingtredingsdatum op 1 juli 2013 moet met 2 maanden worden verschoven om enerzijds te voorkomen dat de nieuwe wetsbepalingen reeds in werking zouden treden vóór de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en anderzijds te voorkomen dat de inwerkingtreding zou plaatsvinden tijdens de zomervakantie, wat een vlotte opstart van de nieuwe regeling zou kunnen bemoeilijken.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) vraagt of kan worden gegarandeerd dat tegen de vooropgestelde datum technisch gezien alles daadwerkelijk gereed zal zijn.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) wenst dat de tenuitvoerlegging van de wet snel gebeurt. Zij herinnert eraan dat de eerste lezing van het wetsontwerp, waarover de sociale partners het eens zijn geworden, in november 2012 in de Ministerraad is besproken en de tweede lezing in maart 2013. In februari 2013 hebben de sociale partners samen de regering gevraagd de datum van inwerkingtreding op 1 juli 2013 te handhaven. Waarom zou de inwerkingtreding van de wet worden uitgesteld, aangezien de sociale partners er klaar voor lijken te zijn? Welke nieuwe aspecten ten opzichte van februari verantwoorden een dergelijke verdaging? Dat uitstel heeft namelijk tot gevolg dat bij het belangrijke uitzendwerk door studenten in de maanden juli en augustus deze zomer, geen aanspraak zal kunnen worden gemaakt op deze nieuwe bepalingen.

De minister licht toe dat het uitstel van de inwerkingtreding tot 1 september 2013 verantwoord is omdat nog niet duidelijk is wanneer dit wetsontwerp zal worden bekendgemaakt en men zich er voorts van wil vergewissen dat de eruit voortvloeiende collectieve arbeidsovereenkomsten na, en niet vóór het wetsontwerp worden gepubliceerd. De vakbonden vonden 1 september 2013 een aanvaardbare datum van inwerkingtreding.

IV.— STEMMINGEN

Artikelen 1 tot 6

De artikelen 1 tot 6 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 7

Amendement nr. 1, tot wijziging van artikel 7, wordt aangenomen met 13 stemmen tegen 1.

Het aldus geamendeerde artikel 7 wordt eenparig aangenomen.

*
* *

L'ensemble du projet de loi ainsi modifié, y compris les modifications d'ordre linguistique ou légistique, est adopté à l'unanimité.

Le rapporteur,

Catherine FONCK

Le président,

Yvan MAYEUR

Dispositions qui nécessitent une mesure d'exécution (art. 78, 2, du Règlement de la Chambre):

— conformément à l'article 105 de la Constitution: *néant*;

— conformément à l'article 108 de la Constitution: *néant*

*
* *

Het gehele, aldus geamendeerde wetsontwerp wordt, met inbegrip van de taalkundige of wetgevingstechnische wijzigingen, eenparig aangenomen.

De rapporteur,

Catherine FONCK

De voorzitter,

Yvan MAYEUR

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vergen (artikel 78.2 van het Reglement van de Kamer):

— overeenkomstig artikel 105 van de Grondwet: *nihil*;

— overeenkomstig artikel 108 van de Grondwet: *nihil*.