

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

2 mars 2011

**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  
en ce qui concerne  
la préembauche de collaborateurs**

(déposée par Mme Maggie De Block,  
M. Mathias De Clercq  
et Mme Gwendolyn Rutten)

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 maart 2011

**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 wat de instroom  
van medewerkers betreft**

(ingediend door mevrouw Maggie De Block,  
de heer Mathias De Clercq  
en mevrouw Gwendolyn Rutten)

**RÉSUMÉ**

*Actuellement, les employeurs ont souvent recours au travail intérimaire en vue de la préembauche de travailleurs. Or, la législation sur le travail intérimaire n'étant pas adaptée à cette réalité, les auteurs proposent un dispositif légal actualisé.*

**SAMENVATTING**

*Momenteel gebruiken de werkgevers uitzendarbeid vaak voor de instroom van arbeiders. De uitzendwetgeving is evenwel niet aangepast aan deze realiteit. Daarom beogen de indieners een aangepaste wettelijke regeling.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
INDEP-ONAFH	:	Indépendant - Onafhankelijk	
<b>Abréviations dans la numérotation des publications:</b>		<b>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</b>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>ème</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> 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)
<b>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</b>		<b>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</b>	
<b>Commandes:</b>		<b>Bestellingen:</b>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail: publications@lachambre.be		e-mail: publicaties@dekamer.be	

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Si le travail temporaire est une forme de travail très ancienne, le travail intérimaire est un phénomène plus récent, surtout dans sa forme actuelle, dans laquelle une firme, l'entreprise de travail intérimaire, met des travailleurs à la disposition d'un tiers, l'utilisateur, avec transfert d'autorité, et dans laquelle l'entreprise de travail intérimaire reste l'employeur du travailleur. En Belgique, les premières entreprises de travail intérimaire ont vu le jour dans les années cinquante. À l'époque, on recourait principalement au travail intérimaire pour les employés, en particulier en vue de pourvoir rapidement au remplacement de travailleurs absents. La réglementation était alors quasi inexistante. La plupart des travailleurs intérimaires étaient du reste des indépendants. Ce n'est qu'au début des années septante qu'un arrêté royal a assujéti les travailleurs intérimaires à la sécurité sociale.

La loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs a doté le secteur du travail intérimaire d'une première réglementation spécifique, provisoire. En 1981, à l'expiration de la durée de validité de la loi de 1976, la CCT n° 36 a été conclue au sein du Conseil national du travail dans l'attente d'une réglementation définitive. La loi définitive "sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs" a été promulguée le 24 juillet 1987. Depuis lors, plus aucune modification majeure n'ayant été apportée à la législation sur le travail intérimaire, la législation actuelle a de facto près de 35 ans. Or, le secteur du travail intérimaire et la notion de travail intérimaire ont subi d'importantes mutations au cours de cette période.

La législation n'est plus adaptée à la réalité du terrain. Lentement mais sûrement, le législateur prend conscience de la nécessité d'une modernisation. Nous en voulons pour preuve la mise au travail de travailleurs titres-services par le biais d'agences d'intérim ou la mise à disposition d'artistes.

En plus des deux cas susmentionnés, le travail intérimaire est actuellement autorisé dans les cas suivants:

1) en remplacement d'un travailleur permanent, lorsque le contrat de celui-ci:

— est suspendu;

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Tijdelijke arbeid is een zeer oude vorm van werk. Uitzendarbeid is een recenter fenomeen. Vooral in zijn huidige vorm, waarbij een bedrijf, het uitzendbureau, werknemers ter beschikking stelt van een derde, de gebruiker, met een overdracht van gezag en waarbij het uitzendbureau de werkgever van de werknemer blijft. De eerste uitzendbureaus in België dateren van de jaren 50. Uitzendarbeid werd toen vooral toegepast op bedienden, meer bepaald om afwezige werknemers zo snel mogelijk te vervangen. Op dat ogenblik bestond er nagenoeg geen reglementering. De meeste uitzendkrachten waren toen overigens zelfstandigen. Slechts begin jaren '70 kwam er een koninklijk besluit waardoor de uitzendkrachten aan de sociale zekerheid werden onderworpen.

Met de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers kreeg de uitzendsector een eerste eigen — voorlopige — reglementering. In 1981, aan het einde van de geldigheidsduur van de wet van 1976 werd cao nr. 36 gesloten in de Nationale Arbeidsraad in afwachting van een definitieve reglementering. Op 24 juli 1987 volgde dan de definitieve wet "betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers". Sindsdien is de wetgeving op de uitzendarbeid niet meer fundamenteel veranderd. Het maakt dat de huidige wetgeving *de facto* ongeveer 35 jaar oud is. De uitzendsector zelf en het begrip uitzendarbeid daarentegen hebben in die tijd fundamentele wijzigingen ondergaan.

De wetgeving is niet meer aangepast aan de praktijk. Langzaam maar zeker begint het de wetgever te dagen dat een modernisering zich opdringt. Ten bewijze de inschakeling van dienstenchequewerknemers via uitzendkantoren of het ter beschikking stellen van kunstenaars.

Bovenop die twee net vernoemde gevallen, is uitzendarbeid momenteel toegelaten in de volgende gevallen:

1) ter vervanging van een vaste werknemer, wanneer diens arbeidsovereenkomst:

— geschorst is;

— a pris fin avec préavis ou pour motif grave;

— a pris fin pour une autre raison;

2) en cas de surcroît temporaire de travail;

3) en cas de travail exceptionnel.

Cela fait toutefois des années que les motifs actuels prévus dans la législation sur le travail intérimaire ne correspondent plus à la réalité du véritable recours à la formule du travail intérimaire. Les entreprises recourent souvent au travail intérimaire dans le cadre de la préembauche de collaborateurs pour un emploi permanent après une période de travail intérimaire. En d'autres termes, il s'agit d'un travail temporaire qui peut déboucher sur un emploi permanent; le travail intérimaire comme sas vers un emploi permanent. Cette évolution répond à un besoin clair, tant des entreprises que des demandeurs d'emploi et, en ce qui concerne ces derniers, certainement des groupes défavorisés.

Il n'existe pas de pays en Europe où les entreprises recourent davantage aux travailleurs intérimaires qu'en Belgique. C'est ce qui ressort d'une étude réalisée par Eurofund, une agence spécialisée de la Commission européenne, auprès de 21 000 entreprises en Europe. Ce n'est pas une surprise, dans la mesure où les entreprises belges doivent faire face à un marché du travail peu flexible et qu'elles sont donc obligées de recourir à l'un des rares instruments qui leur permet — certainement pas à un prix moins élevé! — d'adapter leurs effectifs de façon rapide et flexible au volume de travail de leur entreprise. L'enquête montre qu'en Belgique, près de 60 % des entreprises du secteur industriel recourent au travail intérimaire. Ce chiffre est de 55,8 % dans le secteur des services.

En moyenne, 56,6 % de toutes les entreprises ont donc recouru à des travailleurs intérimaires au cours des douze derniers mois. Le Danemark — qui est également un pays où la sécurité sociale est très développée et le niveau de protection sociale des travailleurs très élevé — occupe la deuxième place avec 49,3 %.

Grâce au travail intérimaire, les travailleurs se voient ainsi offrir une voie d'accès non négligeable au travail, voire à un travail permanent. En particulier, les groupes défavorisés tels que les jeunes, les allochtones et les plus de cinquante ans peuvent tirer profit de cette formule pour s'activer sur le marché du travail et l'utiliser comme un tremplin vers un travail. Grâce au travail intérimaire, ils accumulent une expérience utile et augmentent leur employabilité. Le nombre de travailleurs intérimaires occupés a pratiquement octuplé depuis

— beëindigd werd met een opzeggingstermijn of om dringende reden;

— beëindigd werd om een andere reden;

2) bij tijdelijke vermeerdering van werk;

3) bij uitzonderlijk werk.

De huidige motieven voorzien in de uitzendwetgeving beantwoorden echter al jaren niet voldoende meer aan de realiteit van het werkelijke gebruik van de uitzendformule. Uitzendarbeid wordt door bedrijven vaak aangewend in het kader van de instroom van medewerkers voor een vaste baan, na een periode van uitzendarbeid. Het gaat met andere woorden om tijdelijke arbeid die kan uitmonden in vast werk; uitzendarbeid als instroomkanaal naar een vaste job. Dit beantwoordt aan een duidelijke behoefte, zowel van ondernemingen als van werkzoekenden en wat die laatste betreft zeker van kansengroepen.

Nergens in Europa grijpen bedrijven meer naar het gebruik van uitzendkrachten dan in België. Dat is gebleken uit een onderzoek van Eurofund, een gespecialiseerd agentschap van de Europese Commissie bij 21 000 bedrijven in Europa. Een verrassing mag dat niet heten, want de Belgische ondernemingen worden geconfronteerd met een weinig flexibele arbeidsmarkt en zijn dus genoodzaakt hun toevlucht te nemen tot één van de weinige instrumenten die hen — zeker niet tegen een goedkopere prijs! — toelaat om hun werknemersbestand snel en flexibel aan te passen aan de hoeveelheid werk waarmee hun onderneming geconfronteerd wordt. Het onderzoek toont aan dat in België bijna 60 % van de bedrijven uit de industrie gebruik maken van uitzendkrachten. In de dienstensectoren gaat het om 55,8 %.

Gemiddeld heeft dus 56,6 % van alle bedrijven in de jongste twaalf maanden een beroep gedaan op uitzendkrachten. Denemarken — ook een land met een zeer ontwikkelde sociale zekerheid en een hoge mate van sociale bescherming van werknemers — volgt op de tweede plaats met 49,3 %.

De werknemers krijgen dankzij uitzendarbeid een niet te onderschatten instroomkanaal naar werk en zelfs naar vast werk. Niet in het minst kansengroepen, zoals jongeren, allochtonen en 50-plussers kunnen hun voordeel doen bij deze formule om zichzelf te activeren op de arbeidsmarkt en een opstap naar werk te maken. Via uitzendarbeid doen ze nuttige ervaring op en verhogen ze hun *employability*. Sinds 1985 is het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten in België bijna verachtvoudigd van 50 000 naar 380 000 in 2007. Typerend voor de

1985. De 50 000, il est passé à 380 000 en 2007. Il s'agit en général de personnes relativement jeunes: quatre intérimaires sur dix ont moins de vingt-cinq ans, alors que cette proportion est d'à peine un sur dix si l'on considère l'ensemble de la population salariée. Les non-Belges sont également plus de deux fois plus représentés dans le secteur de l'intérim (9 %, dont 4 % de ressortissants de l'UE et 5 % de non-ressortissants de l'UE) que dans l'ensemble de la population salariée (4 %). Il convient par ailleurs de souligner que ces chiffres sont sous-évalués si l'on tient compte de l'ethnicité. Ainsi, 12 % des intérimaires occupés en Flandre appartiennent à une ethnie non-européenne. Enfin, les travailleurs peu qualifiés sont sensiblement plus représentés dans ce secteur (40 %) que dans l'ensemble de la population salariée (23,5 %). En revanche, les travailleurs handicapés et les plus de cinquante ans sont moins représentés dans la population intérimaire (respectivement 4,6 % et 5,2 %) que dans l'ensemble de la population salariée (respectivement 11,8 % et 17 %).

Nous voulons inscrire dans la loi le "quatrième motif", à savoir un motif permettant aux gens d'accéder au marché du travail. Ce motif consiste concrètement à mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur pendant une période au cours de laquelle le travailleur intérimaire a l'occasion de découvrir un environnement de travail et l'utilisateur peut découvrir les compétences et attitudes d'un travailleur intérimaire déterminé, de sorte que ce dernier puisse être recruté par l'utilisateur à l'issue de cette période.

Il va de soi que la mise à disposition selon le motif de l'insertion doit répondre à une série de modalités. Il s'indique que ces modalités soient conclues par les partenaires sociaux par le biais d'une convention collective de travail. En effet, l'objectif ne peut être que les entreprises fassent un usage abusif de cette nouvelle possibilité en faisant régulièrement appel à des travailleurs intérimaires au lieu d'engager des travailleurs sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée. Au contraire, l'objectif doit être de permettre aux entreprises d'engager plus rapidement des travailleurs. Notre législation rigide et vieillie l'empêche actuellement. Cependant, l'objectif ne peut être d'instaurer une obligation de résultat. Autrement dit, l'employeur n'est pas obligé d'engager le travailleur sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Il en va de même pour le travailleur intérimaire: il n'est pas non plus obligé de signer un contrat à durée indéterminée. Pour éviter un carrousel de travailleurs intérimaires pour le même poste, il semble indiqué qu'un poste ne puisse être occupé que trois fois sur une période d'un an maximum. Il convient de continuer à réfléchir à une limitation de la durée de la mise à disposition à douze mois. En cas d'utilisation du

uitzendpopulatie is de relatief jonge leeftijd: vier op de tien uitzendkrachten zijn jonger dan 25 jaar. Bij de totale werknemerspopulatie bedraagt dat cijfer amper één op de tien. Ook de niet-Belgen zijn met 9 % (4 % EU — en 5 % niet-EU-burgers) meer dan dubbel zoveel vertegenwoordigd in de uitzendsector t.a.v. de 4 % niet-Belgen in de totale werknemerspopulatie. Tevens moet worden aangestipt dat deze cijfers onderschat zijn, rekening houdend met de etniciteit. 12 % van de uitzendkrachten in Vlaanderen hebben een niet-Europese etniciteit. Ten slotte ligt ook het aandeel laaggeschoolden met ruim 40 % beduidend hoger dan de 23.5 % in de algemene werknemerspopulatie. Arbeidsgehandicapten en 50-plussers daarentegen zijn met 4.6 %, resp. 5.2 % minder sterk vertegenwoordigd in de uitzendpopulatie dan de 11.8 % arbeidsgehandicapten en de 17 % 50 plussers in de algemene werknemerspopulatie.

Wij beogen het wettelijk vaststellen van het zogenaamde "vierde motief", meer bepaald een motief om mensen te laten instromen op de arbeidsmarkt. Het motief instroom staat concreet voor een periode van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht bij een gebruiker waarbij een uitzendkracht de kans krijgt kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en de gebruiker de kans krijgt kennis te maken met de competenties en de attitudes van een welbepaalde uitzendkracht, zodat deze, na afloop van die periode, door de gebruiker kan worden aangeworven.

Het spreekt voor zich dat de terbeschikkingstelling volgens het motief instroom moet voldoen aan een aantal nadere regelen. Het is aangewezen dat deze worden afgesproken door de sociale partners via een collectieve arbeidsovereenkomst. Het mag immers niet de bedoeling zijn dat deze nieuwe mogelijkheid wordt misbruikt om herhaaldelijk uitzendkrachten in te schakelen ter vervanging van het aanstellen van werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Het moet integendeel de bedoeling zijn om bedrijven sneller mensen te laten aanwerven. Onze starre en verouderde wetgeving verhindert dit vandaag. Evenwel kan het niet de bedoeling zijn dat er een resultaatsverbintenis geldt. De werkgever is met andere woorden niet verplicht om over te gaan tot de aanwerving van de werknemer met een contract van onbepaalde duur. Idem dito voor de uitzendkracht: ook hij of zij is niet verplicht om een overeenkomst van onbepaalde duur te tekenen. Om een carrousel van uitzendkrachten op dezelfde arbeidspost te vermijden, lijkt het aangewezen dat een arbeidspost slechts driemaal kan worden gebruikt binnen een periode van maximaal één jaar. Er moet verder gedacht worden aan de inperking van de duur van de terbeschik-

motif de la préembauche, la période de travail intérimaire peut être décomptée de la période d'essai, comme le prévoit la loi relative aux contrats de travail de 1978.

En outre, il peut être tenu compte de l'ancienneté dans le travail intérimaire lors de l'engagement à titre définitif pour la détermination des conditions de rémunération et de travail ainsi que de certains autres avantages liés à la détermination de l'ancienneté dans le cadre de la rémunération garantie et à la fixation du délai de préavis. Mais, comme nous l'avons dit plus haut, il revient aux partenaires sociaux de définir le contenu de toutes ces modalités concrètes. On attend cependant d'eux qu'ils adoptent une attitude constructive dans ce dossier.

### COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Article 2, 1°

Cet article ajoute la préembauche d'un collaborateur en tant que nouveau et quatrième motif indiquant ce que l'on peut entendre par travail temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

#### Article 2, 2°

Cet article définit la notion "de préembauche d'un collaborateur".

#### Article 2, 3°

La préembauche d'un collaborateur implique également des procédures à respecter et une durée déterminée du travail temporaire. Celles-ci doivent être réglées par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, conclue au sein du Conseil national du travail.

kingstelling tot twaalf maanden. Bij aanwending van het motief instroom kan de periode uitzendarbeid in mindering worden gebracht van de proefperiode, zoals bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet van 1978.

Daarenboven kan de anciënniteit in uitzendarbeid overgenomen worden bij de vaste aanwerving voor de bepaling van de loon- en arbeidsvoorwaarden evenals bepaalde andere voordelen voor de bepaling van de anciënniteit voor gewaarborgd loon en voor de bepaling van de opzegtermijn. Maar zoals eerder gesteld komt de invulling van al deze concrete nadere regelen toe aan de sociale partners. Van hen wordt dan wel een constructieve houding verwacht in dit dossier.

### ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

#### Artikel 2, 1°

Dit artikel voegt de instroom van een medewerker toe als nieuw en tevens vierde motief wat onder tijdelijke arbeid in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers kan worden verstaan.

#### Artikel 2, 2°

Dit artikel definieert het begrip "instroom van een medewerker".

#### Artikel 2, 3°

Ook de instroom van een medewerker gaat gepaard met na te leven procedures en een bepaalde duur van de tijdelijke arbeid. Die moet worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Maggie DE BLOCK (Open Vld)  
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)  
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

Dans l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les modifications suivantes sont apportées:

1° le § 1<sup>er</sup>, modifié par la loi du 26 juillet 1996, est complété par les mots "ou ayant pour objet la préembauche d'un collaborateur";

2° il est inséré un § 4/1 rédigé comme suit:

"§ 4/1. Par préembauche d'un collaborateur, on entend une période durant laquelle un travailleur intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur, afin de permettre à l'intérimaire de se familiariser avec un environnement de travail déterminé et à l'utilisateur de découvrir les compétences et l'état d'esprit de l'intérimaire en vue de son engagement à l'expiration de cette période.";

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

"— préembauche d'un collaborateur."

9 février 2011

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

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

1° § 1, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt aangevuld met de woorden "of als doel heeft de instroom van een medewerker";

2° er wordt een § 4/1 ingevoegd, luidende:

"§ 4/1. Onder instroom van een medewerker wordt verstaan een periode van terbeschikkingstelling bij een gebruiker onder het statuut van uitzendkracht, waarbij een uitzendkracht de kans krijgt kennis te maken met een bepaalde werkomgeving en de gebruiker de kans krijgt kennis te maken met de bekwaamheden en de ingesteldheid van de uitzendkracht zodat deze na afloop van de periode door de gebruiker kan worden aangeworven.";

3° § 5, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt aangevuld met de bepaling onder het volgende gedachtestreepje:

"— instroom van een medewerker."

9 februari 2011

Maggie DE BLOCK (Open Vld)  
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)  
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)