

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

29 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 vue de l'extension des possibilités de travail
intérimaire dans le secteur public**

(déposée par
Mme Maggie De Block et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 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 uitbreiding
van de mogelijkheden voor uitzendarbeid
in de openbare sector betreft**

(ingediend door
mevrouw Maggie De Block c.s.)

RÉSUMÉ

Les auteurs soulignent que la Belgique est le seul pays d'Europe qui limite à ce point le travail intérimaire dans le secteur public. Dès lors qu'il y a beaucoup d'exemples de situations où le travail intérimaire peut également faciliter le travail des pouvoirs publics, les auteurs souhaitent également assouplir le recours au travail intérimaire dans le secteur public.

SAMENVATTING

De indieners wijzen er op dat België het enige land in Europa is dat uitzendarbeid in de overheidssector dermate beperkt. Omdat er vele voorbeelden zijn waarin uitzendarbeid ook het werk van de overheid kan vergemakkelijken, wensen de indieners ook in de overheidssector het beroep op uitzendarbeid te versoepelen.

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	

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le travail intérimaire, considéré comme un instrument de flexibilité sur le marché du travail, a récemment fait l'objet de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

Ce texte confirme le rôle capital du travail intérimaire. Il précise notamment que toute forme d'interdiction ou de restriction ne peut être justifiée qu'en raison de l'intérêt général.

Cette disposition souligne que le travail intérimaire est un instrument d'intégration sur le marché du travail, et que les restrictions et interdictions injustifiées doivent dès lors être supprimées.

La plupart des États membres de l'Union européenne ont en effet déjà adapté leur réglementation en matière de travail intérimaire dans le sens d'un assouplissement, alors que certains pays interdisaient encore jusqu'il y a peu cette forme d'emploi.

En adoptant cette directive, les autorités européennes souhaitent répondre aux objectifs de la Stratégie de Lisbonne et conférer un rôle essentiel au travail intérimaire pour remplir ces conditions: une augmentation du volume global de l'emploi, le respect des conditions de travail des entreprises qui engagent des travailleurs intérimaires, à savoir un traitement égal des travailleurs,...

Cette initiative européenne confirme, d'une part, que le travail intérimaire peut répondre au besoin croissant de flexibilité des entreprises et, d'autre part, qu'il offre à un nombre sans cesse croissant de travailleurs la possibilité d'avoir un emploi, et, très souvent, de recevoir un contrat à durée indéterminée à la fin de leur mission.

Dans le cadre de la directive européenne, les partenaires sociaux européens, Eurociett et UNI-Europa, se sont mis d'accord sur une déclaration commune, qui vise un engagement réciproque en ce qui concerne les objectifs de la directive (voir *Eurociett/UNI-Europa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers, 28th May 2008*).

Par cette déclaration, les partenaires sociaux européens reconnaissent:

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Uitzendarbeid als flexibiliteitsinstrument op de arbeidsmarkt was op Europees niveau onlangs het voorwerp van de Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

Het belang van de rol van uitzendarbeid wordt in deze tekst bevestigd. Er wordt met name gesteld dat elke vorm van verbod of beperking moet worden gerechtvaardigd door het algemeen belang.

Door deze bepaling wordt de nadruk gelegd op uitzendarbeid als instrument voor de integratie op de arbeidsmarkt, waardoor de beperkingen en verboden die niet gerechtvaardigd zijn dienen opgeheven te worden.

De meeste Europese lidstaten hebben hun regelgeving inzake uitzendarbeid immers al aangepast in de zin van een versoepeling, daar waar sommige landen tot voor kort deze vorm van tewerkstelling nog verboden.

Door deze richtlijn willen de Europese overheden beantwoorden aan de doelstellingen van de Strategie van Lissabon en aan uitzendarbeid een essentiële rol toekennen voor het invullen van deze vereisten: toename van de totale tewerkstellingen, het naleven van de arbeidsvoorwaarden van de ondernemingen die uitzendarbeid inzetten, namelijk een gelijke behandeling van de werknemers,...

Dit Europese initiatief bevestigt dat uitzendarbeid enerzijds kan beantwoorden aan de toenemende behoefte aan flexibiliteit bij de ondernemingen en anderzijds een voortdurend stijgend aantal werknemers de mogelijkheid biedt aan het werk te gaan en zeer vaak aan het einde van hun opdracht een contract voor onbepaalde duur aangeboden te krijgen.

In het kader van de Europese richtlijn zijn de Europese sociale partners, Eurociett en UNI-Europa, het eens geworden over een gemeenschappelijke verklaring die een wederzijds engagement beoogt met betrekking tot de doelstellingen van de richtlijn (zie *Eurociett/UNI-Europa Joint Declaration on the Directive on working conditions for temporary agency workers, 28th May 2008*).

Door deze verklaring erkennen de Europese sociale partners:

— le rôle positif du travail intérimaire sur le marché du travail,

— le principe du traitement égal des travailleurs intérimaires,

— et soulignent la nécessité de supprimer les restrictions injustifiées en matière de travail intérimaire.

Ces différentes initiatives montrent à suffisance que tant le monde politique européen que les partenaires sociaux européens se sont engagés à réformer la réglementation en matière de travail intérimaire, notamment en réduisant les restrictions existantes, voire en les supprimant..

Malgré le vent nouveau qui souffle sur la fonction publique, le recours à des travailleurs intérimaires dans le secteur public reste limité. En principe, il ne peut être fait appel à des intérimaires que pour remplacer un agent contractuel.

Depuis le 22 juin 2010, la Belgique est d'ailleurs le seul pays européen à ne pas autoriser le travail intérimaire dans le secteur public (communiqué de presse de Federgon du 24 juin 2010). Compte tenu de l'importance du secteur public en tant qu'employeur et en tant que prestataire de services, l'accord de gouvernement Leterme I^{er} (mars 2008) contenait la mesure suivante: "Le gouvernement demande aux partenaires sociaux d'envisager des dispositions spécifiques pour le travail intérimaire dans les administrations publiques pour des besoins exceptionnels et temporaires". Cette disposition n'a toutefois jamais été mise en œuvre. Dans la pratique, nous constatons toutefois que non seulement certaines administrations s'interrogent quant au recours à des travailleurs intérimaires mais qu'une enquête menée par Federgon a d'ailleurs démontré que le secteur public fait de plus en plus appel à des intérimaires, à différents niveaux de pouvoir et pour une grande variété de fonctions.

L'article 1^{er}, § 2, 1^o, de la loi du 24 juillet 1987 autorise le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue. C'est sur la base de cette disposition que le remplacement de travailleurs contractuels est autorisé dans le secteur public. En fait, la loi du 24 juillet 1987 fixe les motifs et les procédures pour la mise à la disposition de personnel temporaire dans le secteur privé. Aux termes de l'article 48 de ladite loi, le Roi peut, pour les services publics, fixer d'autres procédures, conditions et modalités que celles prévues dans la loi.

— de de positieve rol van uitzendarbeid op de arbeidsmarkt,

— het principe van de gelijke behandeling van de uitzendkrachten,

— en benadrukken ze de noodzaak om de niet gerechtvaardigde restricties inzake uitzendarbeid op te heffen.

Deze verschillende initiatieven tonen voldoende aan dat zowel de Europese politieke wereld als de Europese sociale partners zich ertoe hebben verbonden om de reglementering inzake uitzendarbeid te hervormen, met name door de bestaande restricties af te bouwen of zelfs af te schaffen.

Ondanks de nieuwe wind die waait door de overheidsadministratie, blijft de inzet van uitzendkrachten in de openbare sector beperkt. In principe kan enkel een beroep worden gedaan op uitzendkrachten voor de vervanging van een contractueel ambtenaar.

Sinds 22 juni 2010 is België trouwens het enige land in Europa dat geen uitzendarbeid toelaat in de openbare sector (Federgon Perscommuniqué van 24 juni 2010). Gezien het belang van de publieke sector als werkgever en als dienstverlener, werd in het regeerakkoord van de regering Leterme I (maart 2008) het volgende opgenomen: "De regering vraagt aan de sociale partners om specifieke bepalingen te voorzien voor interimarbeid in overheidsbesturen voor uitzonderlijke en tijdelijke behoeften". Aan deze bepaling werd evenwel nooit uitvoering gegeven. In de praktijk stellen wij echter vast dat er niet enkel vanuit verschillende overheden vragen worden gesteld naar de inzet van uitzendkrachten maar uit een enquête die door Federgon werd gehouden is overigens gebleken dat de openbare sector steeds vaker een beroep doet op uitzendkrachten op verschillende bevoegdheidsniveaus en voor zeer uiteenlopende functies.

In artikel 1, § 2, 1^o, van de wet van 24 juli 1987 wordt de tijdelijke vervanging toegelaten van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst. Op basis hiervan wordt de vervanging toegelaten van contractuele werknemers in de openbare sector. Fundamenteel legt de wet van 24 juli 1987 de motieven en procedures vast voor de terbeschikkingstelling van tijdelijk personeel in de privé-sector. Volgens artikel 48 van deze wet, kan de Koning voor de openbare sectoren andere procedures, voorwaarden en regels voorzien dan deze bedoeld in de wet.

Aucun arrêté royal n'a encore été pris à ce jour et cet article n'est jamais entré en vigueur.

En Belgique, des situations se sont déjà présentées, dans lesquelles des intérimaires permettraient d'accélérer les choses:

- la problématique du retard accumulé par l'administration chargée de délivrer des cartes de parking aux personnes handicapées montre que les pouvoirs publics devraient pouvoir faire appel à des formes de flexibilité qui puissent garantir le recours rapide et temporaire à des travailleurs supplémentaires. Ils disposeraient ainsi d'un moyen de remédier, de façon rapide et efficiente, à certains problèmes aigus en matière de service, ce qui accroîtrait la convivialité;

- le recours au travail intérimaire peut également s'avérer salubre en cas de modifications soudaines du volume de travail à la suite de circonstances politiques ou de décisions administratives;

- un certain nombre d'exemples récents permettent de mieux illustrer la problématique:

- pour résorber l'arriéré judiciaire, il a été décidé de permettre à certains arrondissements d'élargir les possibilités d'embauche de juristes de parquet et de référendaires. Par leurs recherches et leurs travaux préparatoires, ils peuvent contribuer à la résorption de l'arriéré judiciaire. Le juge pourra ainsi se prononcer de manière efficiente;

- les problèmes informatiques rencontrés dans le cadre de la phase de lancement de la Banque-Carrefour des entreprises ont retardé l'examen de multiples dossiers;

- les tâches administratives des services de police ont sensiblement augmenté depuis la réforme des polices. En déléguant ce travail administratif, la police pourrait renforcer sa présence sur le terrain.

Un atout incontestable du recours au travail intérimaire est la rapidité, et, en outre, il ne porte pas atteinte à la sécurité d'emploi ou au statut social des agents statutaires ou contractuels.

En outre, les pouvoirs publics doivent disposer d'instruments modernes permettant de faire preuve de flexibilité dans l'utilisation du personnel:

- afin d'offrir un service optimal aux clients — citoyens, entreprises et institutions. L'engagement de personnel intérimaire peut être réellement bénéfique pour le fonctionnement du secteur public;

Tot vandaag werd nog geen koninklijk besluit uitgevaardigd en is dit artikel nooit van kracht geworden.

In België hebben zich reeds situaties voorgedaan waar uitzendkrachten de zaken vlotter zouden doen verlopen:

- de problematiek van de administratieve achterstand bij de toekenning van parkeerkaarten voor gehandicapten toont aan dat de overheid zich zou moeten kunnen bedienen van vormen van flexibiliteit die de snelle en tijdelijke inzet van bijkomende werknemers kunnen garanderen. Op die manier heeft de overheid een middel in handen om acute problemen inzake dienstverlening op een snelle en efficiënte manier te verhelpen met als resultaat een grotere klantvriendelijkheid;

- het aantrekken van uitzendarbeiders kan tevens een oplossing zijn bij plotse veranderingen in het werkvolume als gevolg van politieke gebeurtenissen of administratieve beslissingen;

- een aantal recente voorbeelden kan de problematiek beter schetsen:

- om de gerechtelijke achterstand in te halen, werd beslist om bepaalde arrondissementen in staat te stellen de aanwervingsmogelijkheden uit te breiden voor parketjuristen en referendarissen. Door hun research en voorbereidende werkzaamheden kunnen zij bijdragen tot het wegwerken van de gerechtelijke achterstand. Zo kan de rechter op een efficiënte manier uitspraak doen;

- de informaticaproblemen bij de opstartfase van de kruispuntbank voor de bedrijven hebben de behandeling van talrijke dossiers vertraagd;

- de administratieve taken van de politiediensten zijn gevoelig toegenomen sedert de politiehervorming. Door dit administratief werk te delegeren zou de politie meer op het terrein aanwezig kunnen zijn.

Uitzendarbeid beschikt ontegensprekelijk over de troef van snelheid, zonder bovendien te knagen aan de werkzekerheid of het sociaal statuut van de statutaire of contractuele ambtenaren.

Bovendien moet de overheid beschikken over moderne instrumenten voor het flexibel inzetten van personeel:

- om de cliënten burgers, bedrijven en instellingen een optimale dienstverlening aan te bieden. De inzet van uitzendkrachten kan effectief voordelig zijn voor de werking van de publieke sector;

— à l'instar des entreprises privées, les pouvoirs publics doivent pouvoir réagir aux variations constantes de la conjoncture, aux changements de volume de travail qui résultent de décisions politiques et/ou administratives. En outre, chaque organisation moderne doit être suffisamment proactive pour assurer à tout moment l'engagement d'effectifs qui garantissent le niveau optimal et la qualité de la production ou du service;

— l'instrument de flexibilité externe le plus important dont dispose le secteur public reste encore et toujours le contrat à durée déterminée. Les besoins en personnel contractuel doivent cependant être déterminés à l'avance, et le parcours administratif à franchir est assez long. Toutefois, lorsqu'il s'agit de besoins très volatiles, qui se manifestent rapidement et dont la durée et la fréquence sont de surcroît difficiles à estimer, il reste peu de marge de manœuvre, ce qui, dans certains services, peut avoir des conséquences sur la qualité du service fourni au client;

— satisfaire des besoins de flexibilité à l'aide d'instruments de flexibilité internes peut aboutir à une utilisation peu judicieuse et (trop) coûteuse des effectifs disponibles. Il n'est pas rare que des travailleurs d'un niveau (trop) élevé soient appelés à l'aide à un niveau opérationnel inférieur;

— le travail intérimaire permet de combler rapidement les vides évoqués plus haut, de façon à ne pas compromettre la continuité et la qualité du service. Les contrats de travail intérimaire peuvent fluctuer en fonction du niveau d'activité requis pour assurer le service en continu. L'utilisation de travailleurs intérimaires est largement entravée dans le secteur public du fait que l'engagement de personnel est fortement déterminé par les budgets prévus (au niveau politique). L'inconvénient de ces budgets est qu'ils ne tiennent guère compte des imprévus. Une solution pourrait consister à fixer le budget et à ne pas en attribuer une partie afin de pouvoir faire face à ces imprévus;

— les pouvoirs publics doivent être compétitifs et attractifs aux yeux des demandeurs d'emploi. Cela signifie tout d'abord qu'ils doivent pouvoir recourir à tous les canaux de recrutement possibles pour faire connaître leur offre sur un marché de l'emploi aussi large que possible. Le travail intérimaire est devenu l'un des canaux les plus récents et les plus modernes à cet égard. L'étendue du réseau d'agences constitue une importante valeur ajoutée. L'implantation très locale assure une vaste base de recrutement et une proximité physique par rapport aux entreprises clientes;

— zoals privé-bedrijven moet de overheid kunnen inspelen op de steeds wijzigende conjunctuur, op veranderingen in het werkvolume als gevolg van politieke en/of administratieve beslissingen. Daarnaast moet elke moderne organisatie voldoende slagvaardig zijn om te allen tijde een personeelsinzet te waarborgen die de optimalisatie van het niveau en de kwaliteit garandeert van de productie of de dienstverlening;

— het belangrijkste externe flexibiliteitsinstrument ter beschikking van de publieke sector blijft nog altijd het contract van bepaalde duur. De behoefte aan contractueel personeel moet echter op voorhand worden bepaald en er moet een vrij lange administratieve weg worden afgelegd. Wanneer het evenwel gaat om snel opduikende, zeer volatiele behoeften die bovendien moeilijk in te schatten zijn qua duur en frequentie blijft er weinig bewegingsruimte en dit kan in bepaalde diensten gevolgen hebben voor de kwaliteit van de dienstverlening aan de klant;

— het oplossen van flexibiliteitsbehoeften via interne flexibiliteitsinstrumenten kan leiden tot een ondoordachte en (te) dure inzet van de beschikbare mankracht. Niet zelden helpen werknemers met een (te) hoog niveau branden blussen op een lager operationeel niveau;

— via uitzendarbeid kunnen de geschetste lacunes snel worden opgevangen, zodat de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening niet in het gedrang komen. Contracten voor uitzendarbeid kunnen fluctueren met het noodzakelijke activiteitsniveau om de dienstverlening continu te waarborgen. Een belangrijke hindernis voor het gebruik van uitzendarbeid in de openbare sector is dat de personeelsinzet sterk wordt bepaald door de (politiek) vastgelegde budgetten. Het nadeel van deze budgetten is dat ze weinig rekening houden met onverwachte gebeurtenissen. Een oplossing zou dan ook zijn het budget vast te leggen en een deel ervan niet toe te kennen om deze onverwachte gebeurtenissen te kunnen opvangen;

— de overheid moet competitief en attractief zijn bij werkzoekenden. In eerste instantie betekent dit dat de overheid een beroep moet kunnen doen op alle mogelijke rekruteringskanalen om haar aanbod kenbaar te maken aan een zo ruim mogelijke arbeidsmarkt. Uitzendarbeid is in dit verband uitgegroeid tot één van de nieuwste en meest moderne kanalen. Het uitgebreide netwerk van agentschappen zorgt voor een belangrijke meerwaarde. De zeer lokale inplanting waarborgt een brede rekruteringsbasis en een fysieke nabijheid bij de cliënten-bedrijven;

— dans une société où la complexité croît de façon exponentielle, il est important que les pouvoirs publics puissent réagir très vite en cas de changements afin d'être en mesure de garantir les services aux citoyens, aux entreprises... de façon permanente. Concrètement, cela signifie que les pouvoirs publics doivent pouvoir s'adresser avec rapidité et efficacité au marché de l'emploi pour y rechercher les compétences nécessaires. Des pouvoirs publics réactifs doivent également pouvoir se servir des techniques modernes de gestion. Chaque organisation doit pouvoir se focaliser au maximum sur le développement de ses activités principales. À cet égard, il est d'usage pour les services périphériques, spécialisés, qui n'ont pas de rapport direct avec les activités principales, de s'adresser au marché extérieur, par le biais de l'externalisation. Cette pratique devient également de plus en plus courante pour les activités liées à la gestion des ressources humaines et les entreprises d'intérim sont à cet égard des partenaires solides.

Afin de se conformer à la Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire et d'élaborer, dans le secteur public, une politique moderne des ressources humaines incluant un système tel que le travail intérimaire, qui est généralement accepté et reconnu dans le secteur privé, il convient d'adapter la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

— in een samenleving waar de complexiteit exponentieel toeneemt is het belangrijk dat de overheid zeer snel kan inspelen op veranderingen teneinde de dienstverlening aan burgers, bedrijven,... blijvend te kunnen garanderen. Concreet betekent dit dat de overheid zich snel en doeltreffend moet kunnen bewegen op de arbeidsmarkt om de nodige competenties binnen te halen. Een slagvaardige overheid moet zich eveneens kunnen bedienen van moderne managementtechnieken. Elke organisatie moet maximale aandacht kunnen besteden aan de ontwikkeling van haar kernactiviteiten. Het is daarbij gebruikelijk om zich voor perifere, gespecialiseerde diensten die niet rechtstreeks verband houden met de kernactiviteiten te richten op de externe markt via uitbesteding. Ook voor HRM-gerelateerde activiteiten gebeurt dit steeds meer, en zijn uitzendbedrijven zonder meer sterke partners.

Om zich te schikken naar de Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid en om binnen de openbare sector te voorzien in een eigentijds human resourcesbeleid met daarin een systeem als uitzendarbeid, dat in de privésector algemeen aanvaard en erkend wordt, dient de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers te worden aangepast.

Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Bart SOMERS (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Patrick DEWAELE (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié en dernier lieu par la loi du 23 décembre 2005, les modifications suivantes sont apportées:

1° le § 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend:

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat ou de la situation juridique réglée unilatéralement par l'autorité est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat ou la situation juridique réglée unilatéralement par l'autorité a pris fin;

3° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel;

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

2° le § 3 est remplacé par ce qui suit:

“§ 3. À l'exception du remplacement temporaire d'un travailleur dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité, en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.

Pour l'application de la présente loi, sont visées uniquement par catégorie professionnelle, la catégorie des ouvriers et la catégorie des employés.”;

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, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° § 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst of eenzijdig door de overheid geregelde rechtspositie in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst of eenzijdig door de overheid geregelde rechtspositie is beëindigd;

3° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;

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

2° § 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Met uitzondering van de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld, dient in geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroepscategorie te behoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder beroepscategorie enkel de categorie arbeiders en de categorie bedienden bedoeld.”;

3° le § 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.”

Art. 3

L'article 48 de la même loi, modifié par la loi du 21 décembre 1994, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 48. Toutes les conventions collectives de travail conclues dans le cadre de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs s'appliquent aux 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 de la même manière qu'au secteur privé.”

4 mars 2011

3° § 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard.”

Art. 3

Artikel 48 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 december 1994, wordt vervangen als volgt:

“Art. 48. Op de openbare diensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zijn alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het kader van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruiker, van toepassing zoals op de private sector.”

4 maart 2011

Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Bart SOMERS (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Patrick DEWAELE (Open Vld)