

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

13 november 2015

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de regelgeving ter
verbetering van het statuut van de
uitzendkrachten**(ingediend door mevrouw Meryame Kitir)
_____**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

13 novembre 2015

PROPOSITION DE LOI**modifiant la réglementation en vue
d'améliorer le statut des travailleurs
intérimaires**(déposée par Mme Meryame Kitir)
_____**SAMENVATTING**

Dit wetsvoorstel heeft tot doel het statuut van de uitzendkrachten te verbeteren, hun werkzekerheid te verhogen en misbruiken te voorkomen.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à améliorer le statut des travailleurs intérimaires, à accroître leur sécurité d'emploi et à prévenir les abus.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van de voorstellen DOC 52 0855/001 en DOC 53 0488/001.

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

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

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

Tenslotte constateren we dat de arbeidsongevallenratio bij uitzendkrachten substantieel hoger blijft liggen dan bij 'klassieke' werknemers.

Globaal had 10,38 % van alle arbeidsongevallenaangiften in 2014 betrekking op uitzendwerknemers terwijl zij slechts 3,84 % van het totale arbeidsvolume vertegenwoordigen.

De frequentiegraad (= het aantal ongevallen met minstens één dag werkonbekwaamheid tot gevolg 1 000 000/aantal uren gewerkt in een jaar) is bij uitzendkrachten 46,04 versus 17,05 bij alle werknemers.

De 'Werkelijke Ernstgaad' (= aantal dagen werkonbekwaamheid of tijdelijke arbeidsongeschiktheid (tao) als

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en les adaptant, les textes des propositions DOC 52 0855/001 et DOC 53 0448/001.

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

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

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

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

Globalement, 10,38 % de toutes les déclarations d'accident de travail effectuées en 2014 concernent des travailleurs intérimaires, alors que ces derniers ne représentent que 3,84 % du volume de travail total.

Le taux de fréquence (= le nombre d'accidents entraînant au moins un jour d'incapacité de travail * 1 000 000 / le nombre d'heures de travail par an) atteint 46,04 chez les travailleurs intérimaires, contre 17,05 chez les autres travailleurs.

Le "degré de gravité réelle" (= nombre de jours d'incapacité de travail ou d'incapacité de travail

gevolg van ongevallen per 1000 blootstellingsuren) is bij uitzendkrachten 0,94 versus 0,44 bij alle werknemers.

De blijvende Arbeidsongeschiktheid is dubbel zo groot bij uitzendkrachten dan bij de rest.

Dit komt tot uiting in “Globale Ernstgraad”:

bij uitzendkrachten 3,31 versus 1,70 bij alle werknemers.

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

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

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

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

Opvallend is immers ook dat de uitzendsector in 2014 een toename van het aantal arbeidsongevallen heeft gekend, terwijl dit voor het geheel van de private arbeidswereld niet het geval was: de frequentiegraad en werkelijke ernstgraad zijn daar gedaald.

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

temporaire (ITT) à la suite d'accidents par 1000 heures d'exposition) s'élève à 0,94 chez les travailleurs intérimaires contre 0,44 chez tous les travailleurs.

L'incapacité de travail permanente est deux fois plus élevée chez les travailleurs intérimaires que chez les autres travailleurs.

Cela se traduit dans le “Degré de gravité globale”:

3,31 chez les travailleurs intérimaires contre 1,70 chez tous les travailleurs.

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

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

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

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

Il est en effet également surprenant que le secteur du travail intérimaire ait été confronté en 2014 à une augmentation du nombre d'accidents du travail, alors que ce n'était pas le cas pour l'ensemble du monde du travail privé: la fréquence et le degré de gravité réelle y sont restés inchangés.

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

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Met dit artikel – dat in samenhang dient te worden gelezen met artikel 7 – wordt de inbreuk tegen het niet tijdig afleveren van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid toegevoegd aan de inbreuken die strafbaar zijn met de strafbepaling van artikel 176, § 2, van het Sociaal Strafwetboek.

Art 3, 4 en 13

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

Art. 5

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

Art. 6

Dit artikel wijzigt de regelgeving inzake de binnen de uitzendsector nog bestaande proefperiode in die zin, dat als tijdens de proefperiode door de werkgever een einde gemaakt wordt aan de arbeidsovereenkomst, elke begonnen dag gezien moet worden als een gepresteerde dag. Dit om te vermijden dat als de arbeidsovereenkomst reeds na een half uur beëindigd wordt, de uitzendkracht slechts recht zou hebben op een half uur loon.

Niettegenstaande deze aanpassing, behoudt de werkgever de mogelijkheid om op elk ogenblik tijdens de proefperiode de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Bijkomend wordt verduidelijkt dat de in de wet in kwestie voorziene proeftijd van drie dagen, een maximum periode is. Een kortere proeftijd kan overeengekomen worden maar geen proeftijd die meer dan drie dagen duurt. Gezien het veelvuldig gebruik van dag- en weekcontracten binnen de uitzendsector is zulks niet meer dan logisch.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article, qui doit être lu conjointement avec l'article 7, ajoute la non-délivrance d'un contrat de travail intérimaire écrit en temps utile aux infractions sanctionnées par la disposition pénale prévue à l'article 176, § 2, du Code pénal social.

Art. 3, 4 et 13

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

Art. 5

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

Art. 6

Cet article modifie les règles relatives à la période d'essai encore en vigueur au sein du secteur du travail intérimaire, en ce sens que si l'employeur met fin au contrat de travail pendant la période d'essai, toute journée entamée est considérée comme une journée prestée. Le but est d'éviter que s'il était déjà mis un terme au contrat de travail après une demi-heure, le travailleur intérimaire n'ait droit qu'à une demi-heure de salaire.

En dépit de cette adaptation, l'employeur conserve la possibilité de mettre à tout moment un terme au contrat de travail pendant la période d'essai.

Il est également précisé que la période d'essai de trois jours prévue dans la loi concernée est une période maximum. Il peut être convenu d'une période d'essai plus courte, mais non d'une période d'essai de plus de trois jours. Eu égard à l'usage fréquent de contrats journaliers et hebdomadaires dans le secteur du travail intérimaire, cette disposition n'est que logique.

Art. 7

Dit artikel schaft – eindelijk – de niet langer te verantwoorden “48 uur-regel” af. Deze bestaat er in dat het tot 48 uren na de indiensttreding kan duren vooraleer een uitzendkracht diens arbeidsovereenkomst ontvangt. Ook een uitzendkracht heeft recht op het afgesloten zijn van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan de indiensttreding.

Art. 8

Dit artikel heft de uitzondering op die er in bestond dat in tegenstelling tot alle andere vervangingscontracten, binnen de uitzendsector er geen verplichting bestond om in de uitzendarbeidsovereenkomst op te nemen ter vervanging van welke werknemer de uitzendkracht binnen de onderneming tewerkgesteld wordt.

De opname van de naam van de vervangen werknemer – in lijn met het in artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vastgelegde principe – laat een grotere transparantie toe en vergemakkelijkt de controle op eventueel misbruik.

Art. 9

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

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

Op voorstel van de NAR kan de Koning bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad afwijkende bepalingen opstellen voor de gevallen waarin de tijdelijke arbeid tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien.

Art. 7

Cet article supprime – enfin – la règle devenue injustifiable des “48 heures”. En vertu de cette règle, cela peut durer jusqu’à 48 heures après l’entrée en service avant qu’un travailleur intérimaire ne reçoive un contrat de travail. Un travailleur intérimaire a, lui aussi, le droit de disposer d’un contrat de travail avant d’entrer en service.

Art. 8

Cet article supprime l’exception en vertu de laquelle, à l’inverse de tous les autres contrats de remplacement, dans le secteur intérimaire le contrat de travail intérimaire ne devait pas obligatoirement préciser en remplacement de quel travailleur l’intérimaire était occupé dans l’entreprise.

La mention du nom du travailleur remplacé – dans le respect du principe prévu à l’article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail – accroît la transparence et facilite le contrôle d’éventuels abus.

Art. 9

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

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

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

Art 10 en 16

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

Artikel 10 voert in de wet van 24 juli 1987 een artikel 11/1 in dat bepaalt dat werknemers die door een uitzendkantoor tijdens een week met minstens drie dagcontracten werden ter beschikking gesteld aan éénzelfde gebruiker, recht hebben op doorbetaling van het loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte voor de resterende dagen van die week.

Artikel 16 wijzigd artikel 14, eerste lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 waardoor een werknemer, waaronder ook een uitzendkracht, recht heeft op loon voor één feestdag die valt in de periode van zeven dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of de verrichting van de arbeid mits hij over een periode van twee weken voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid gedurende minstens drie dagen in dienst is geweest van de onderneming.

Art. 11

Dit artikel regelt dat voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met alle periodes van tewerkstelling als uitzendkracht.

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

Art. 12

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

Art. 10 et 16

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

L'article 10 insère dans la loi du 24 juillet 1987 un article 11/1 qui dispose que les travailleurs mis à la disposition du même utilisateur par une agence d'intérim sur la base d'au moins trois contrats journaliers au cours de la même semaine ont droit au paiement de leur rémunération pour les jours restants de cette semaine en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.

L'article 16 modifie l'article 14, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 18 avril 1974, en ce sens que tout travailleur, y compris intérimaire, a le droit d'être rémunéré pour un jour férié situé dans la période de sept jours qui suit la fin de son contrat de travail ou de ses prestations de travail s'il a été employé par l'entreprise pendant au moins trois jours au cours des deux semaines précédant la fin de son contrat de travail ou de ses prestations de travail.

Art. 11

Cet article prévoit qu'il doit être tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de l'ensemble des périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire.

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

Art. 12

L'article 16 de la loi du 24 juillet 1987 dispose que les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes. Cet article est destiné à protéger l'intérimaire, de

de uitzendkracht te beschermen zodat hij desgevallend een vaste job kan aannemen.

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

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

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

Art. 14

Dit artikel heft de uitzondering op die er in bestond dat het aantal in een onderneming tewerkgestelde uitzendkrachten voor de berekening van het gemiddelde van de in de onderneming tewerkgestelde werknemers op een andere wijze werd berekend dan dit van de andere werknemers.

De afwijkende berekeningswijze voor uitzendkrachten liet toe dat ondernemingen tijdens het tweede trimester voorafgaand aan dat waarin de verkiezingsdag valt opmerkelijk minder (tot geen) uitzendkrachten tewerkstelden om zo de organisatie van sociale verkiezingen te ontlopen.

Art. 15

Dit artikel laat de tijd gewerkt als uitzendkracht in de onderneming meetellen bij het bepalen of een werknemer de voor het kunnen kiezen tijdens de sociale verkiezingen vereiste anciënniteit heeft bereikt.

Meryame KITIR (sp.a)

manière à ce qu'il puisse éventuellement accepter un emploi permanent.

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

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

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

Art. 14

Cet article supprime l'exception en vertu de laquelle, pour le calcul de la moyenne des travailleurs occupés au sein d'une entreprise, les intérimaires occupés sont comptabilisés d'une autre manière que les autres travailleurs.

En raison de ce mode de calcul différent pour les intérimaires, les entreprises pouvaient s'arranger pour engager beaucoup moins d'intérimaires (voire pas du tout) au cours du deuxième trimestre qui précède celui au cours duquel se situe le jour des élections en vue d'échapper à l'organisation d'élections sociales.

Art. 15

Cet article permet de prendre en compte l'occupation en tant que travailleur intérimaire au sein de l'entreprise pour l'ancienneté requise en vue de pouvoir voter lors des élections sociales.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 176, § 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met de bepaling onder 3°, luidende:

“3° een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker zonder dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid vastgesteld werd uiterlijk op het tijdstip van indiensttreding.”

Art. 3

In artikel 49*bis*, zesde lid, van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 april 2011, wordt de bepaling onder 8° opgeheven.

Art. 4

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

“Afdeling IV. Gebruikers van uitzendkrachten

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

Art. 86/2. Voor de toepassing van hoofdstuk III wordt de in artikel 86/1 bedoelde gebruiker beschouwd als de werkgever van de uitzendkracht gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt.

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

1° de aangifte van de ongevallen;

2° de mededeling van gegevens nodig voor de regeling van het ongeval;

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

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 176, § 2, du Code pénal social est complété par un 3° rédigé comme suit:

“3° a mis un intérimaire à la disposition d'un utilisateur sans que le contrat de travail intérimaire ait été établi au plus tard au moment de l'entrée en service.”

Art. 3

Dans l'article 49*bis*, alinéa 6, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, modifié en dernier lieu par la loi du 14 avril 2011, le 8° est abrogé.

Art. 4

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

“Section 4. Utilisateurs d'intérimaires

Art. 86/1. La présente section s'applique à l'utilisateur d'un intérimaire qui occupe du personnel et a la qualité d'employeur au sens de la loi visée à l'article 1^{er}, 10.

Art. 86/2. Pour l'application du chapitre III, l'utilisateur visé à l'article 86/1 est considéré comme l'employeur de l'intérimaire pendant la période au cours de laquelle l'intérimaire travaille auprès de l'utilisateur.

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

1° la déclaration des accidents;

2° la communication de données requises pour le règlement de l'accident;

3° de mededeling van de loon- en arbeidstijdgegevens met het oog op de berekening van de verzekeringspremie.”

Art. 5

In artikel 52, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt tussen het tweede en derde lid een lid ingevoegd, luidende:

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

Art. 6

In artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, worden in het eerste lid de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de eerste zin wordt vervangen door de volgende twee zinnen:

“De eerste drie werkdagen worden als proeftijd beschouwd. Bij overeenkomst kan geen of een kortere proeftijd overeengekomen worden”;

2° het lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“Behoudens in het geval dat de overeenkomst beëindigd wordt door de uitzendkracht, behoudt de uitzendkracht voor de dag van beëindiging recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien de werkdag niet zou onderbroken geweest zijn door de beëindiging van de overeenkomst.”

Art. 7

In artikel 8 van de zelfde wet, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, worden in § 1, vierde lid de woorden “binnen twee werkdagen te rekenen vanaf” vervangen door het woord “op”.

Art. 8

In artikel 9 van de zelfde wet worden tussen de woorden “de duur van de overeenkomst” en de woorden “en

3° la communication des données relatives à la rémunération et au temps de travail en vue du calcul de la prime d'assurance.”

Art. 5

Dans l'article 52, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 26 septembre 2013, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

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

Art. 6

Dans l'article 5 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 par la loi du 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées dans l'alinéa 1^{er}:

1° la première phrase est remplacée par les deux phrases suivantes:

“Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Une période d'essai plus courte ou une absence de période d'essai peut être convenue contractuellement”;

2° l'alinéa est complété par la phrase suivante:

“Sauf s'il est mis fin au contrat par l'intérimaire, ce dernier conserve, pour la journée de fin du contrat, le droit à la rémunération qui lui serait revenue si la journée de travail n'avait pas été interrompue par la fin du contrat.”

Art. 7

Dans l'article 8, § 1^{er}, alinéa 4, de la même loi, modifié par la loi du 3 juin 2007, les mots “dans les deux jours ouvrables à compter du” sont remplacés par le mot “au”.

Art. 8

Dans l'article 9 de la même loi, les mots “, l'identité du travailleur remplacé” sont insérés entre les mots

de reden van de vervanging” de woorden “, de identiteit van de vervangen werknemer” ingevoegd.

Art. 9

In dezelfde wet wordt een artikel 9ter ingevoegd, luidende:

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

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

Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 11/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 11/1. Onverminderd de toepassing van de artikelen 52 en 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft de uitzendkracht recht op loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, die vallen in de werkweek waarin hij verbonden was met minstens drie dagcontracten met éénzelfde uitzendkantoor en door dit uitzendkantoor werd ter beschikking gesteld van éénzelfde gebruiker.”

Art. 11

In artikel 13 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau.”;

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“la durée du contrat” et les mots “et le motif du remplacement”.

Art. 9

Dans la même loi, il est inséré un article 9ter rédigé comme suit:

“Art. 9ter. En cas de travail intérimaire, le travailleur intérimaire qui, pendant une période de treize semaines, a été mis au moins soixante jours ouvrables à la disposition d’un même utilisateur est considéré comme lié par un contrat à durée indéterminée à cet utilisateur à partir du premier jour de la mise à disposition.

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

Art. 10

Dans la même loi, il est inséré un article 11/1 rédigé comme suit:

“Art. 11/1. Sans préjudice de l’application des articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l’intérimaire a droit à une rémunération pour les jours d’incapacité de travail pour cause de maladie, autre qu’un accident du travail ou qu’un accident survenu sur le chemin du travail, qui tombent dans la semaine de travail durant laquelle il était lié par au moins trois contrats journaliers conclus avec une même entreprise de travail intérimaire et avait été mis à la disposition d’un même utilisateur par ce dernier.”.

Art. 11

Dans l’article 13 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° l’alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“Pour l’application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l’ancienneté du travailleur dans l’entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d’activité de l’intérimaire dans l’entreprise de travail intérimaire.”;

2° l’article est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“De periodes die een werknemer, voorafgaand aan zijn aanwerving bij een werkgever, heeft gewerkt als uitzendkracht bij dezelfde werkgever tellen mee voor de anciënniteit die vereist is voor de toekenning van de loon- en arbeidsvoorwaarden en de voordelen die worden geregeld op basis van wetten of overeenkomsten die bij de betrokken werkgever van toepassing zijn.”

Art. 12

Artikel 18 van dezelfde wet, opgeheven bij de wet van 5 september 2001, wordt hersteld als volgt:

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

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

Art. 13

Artikel 19 van de zelfde wet, gewijzigd bij de wet van 24 december 1999, wordt gewijzigd als volgt:

1° het eerste lid wordt aangevuld met de woorden “en de arbeidsongevallenverzekering en de aangifte van arbeidsongevallen overeenkomstig hoofdstuk IV, afdeling IV, van de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen”;

2° in het derde lid wordt de inleidende zin aangevuld met de woorden “en voor wat de bepalingen in verband met de arbeidsongevallenwet betreft na advies van het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen”.

Art. 14

In artikel 7, § 4, van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, ingevoegd bij de wet van 2 juni 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid worden de woorden “het tweede trimester” vervangen door de woorden “de vier trimesters”;

“Les périodes pendant lesquelles un travailleur, préalablement à son engagement chez un employeur, a été occupé comme intérimaire chez ce même employeur, sont prises en considération pour l’ancienneté requise pour l’octroi des conditions de rémunération et de travail et des avantages réglés en vertu de lois ou de conventions en vigueur chez l’employeur concerné.”

Art. 12

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

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

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

Art. 13

L’article 19 de la même loi, modifié par la loi du 24 décembre 1999, est modifié comme suit:

1° l’alinéa 1^{er} est complété par les mots “, ainsi que de l’assurance contre les accidents du travail et de la déclaration des accidents du travail conformément au chapitre IV, section 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.”;

2° dans l’alinéa 3, la phrase introductive est complétée par les mots “et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la loi sur les accidents du travail, après avis du comité de gestion du Fonds des accidents du travail”.

Art. 14

Dans l’article 7, § 4, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, inséré par la loi du 2 juin 2015, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l’alinéa 2, les mots “du deuxième trimestre” sont remplacés par les mots “des quatre trimestres”;

2° in het zesde lid wordt het woord “tweeënnegentig” vervangen door de woorden “driehonderd vijfenzestig”.

Art. 15

In artikel 16, tweede lid, van dezelfde wet worden de woorden “met de periodes gedurende dewelke de werknemer als uitzendkracht ter beschikking is gesteld van de onderneming,” ingevoegd tussen de woorden “in de instelling,” en de woorden “evenals met de periodes”.

Art. 16

Artikel 14, eerste lid, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen wordt vervangen als volgt:

“De werkgever blijft gehouden tot betaling van:

1° het loon voor één feestdag die valt in de periode van zeven dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer tijdens de periode van twee weken voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst of de verrichting van de arbeid gedurende minstens drie dagen in dienst is geweest van de onderneming;

2° het loon voor één feestdag die valt in de periode van veertien dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van vijftien dagen tot één maand in dienst van de onderneming is gebleven;

3° het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van dertig dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid, voor zover de werknemer, zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan één maand in dienst van de onderneming is gebleven.”

7 oktober 2014

Meryame KITIR (sp.a)

2° dans l’alinéa 6, le chiffre “nonante-deux” est remplacé par le chiffre “trois cents soixante-cinq”.

Art. 15

Dans l’article 16, alinéa 2, de la même loi, les mots “les périodes pendant lesquelles le travailleur a été mis à la disposition de l’entreprise en qualité d’intérimaire,” sont insérés entre les mots “dans l’établissement,” et les mots “ainsi que les périodes”.

Art. 16

L’article 14, alinéa 1^{er}, de l’arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d’exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est remplacé par ce qui suit:

“L’employeur reste tenu de payer:

1° la rémunération afférente à un jour férié survenant dans la période de sept jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur ait été au service de l’entreprise pendant trois jours au moins au cours de la période de deux semaines précédant la fin du contrat de travail ou des prestations de travail;

2° la rémunération afférente à un jour férié survenant dans la période de quatorze jours qui suit la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l’entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de quinze jours à un mois;

3° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l’entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d’un mois.”

7 octobre 2014