

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 februari 2018

WETSVOORSTEL

**tot terbeschikkingstelling van personeel
omwille van motieven “passend werk” en
“persoonlijke ontwikkeling”**

(ingediend door de heer Jan Spooren)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 février 2018

PROPOSITION DE LOI

**organisant la mise à disposition du personnel
pour motif d’“emploi convenable” ou de
“développement personnel”**

(déposée par M. Jan Spooren)

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-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

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

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel voorziet in bijkomende uitzonderingen op het algemeen verbod op terbeschikkingstelling van personeel. De eerste uitzondering is omwille van het motief “passend werk” en de tweede uitzondering is omwille van het motief “persoonlijke ontwikkeling”.

Het initiatief tot terbeschikkingstelling kan zowel uitgaan van de werknemer als de werkgever. Om willekeur te voorkomen dient de aanvrager de aanvraag of het aanbod tot terbeschikkingstelling te motiveren. De andere partij die weigert of een alternatief voorstel maakt, dient dit eveneens te motiveren.

Het proces van terbeschikkingstelling omwille van de motieven “passend werk” en “persoonlijke ontwikkeling” wordt, wanneer de werknemer hierom vraagt, ondersteund en bewaakt door een door de regionale overheid erkende dienst voor loopbaanontwikkeling. Die ondersteuning en kwaliteitsbewaking kan gaan van toetsing over coaching tot zelfs het volledig beheer van de terbeschikkingstelling.

Terbeschikkingstelling (TBS) is steeds tijdelijk maar kan worden verlengd. Er dient voorafgaandelijk aan de terbeschikkingstelling een TBS-partnerovereenkomst te worden gesloten tussen alle betrokken partijen waarin de modaliteiten van de terbeschikkingstelling worden overeengekomen. De werknemer die wordt ter beschikking gesteld sluit, in uitvoering van die TBS-partnerovereenkomst, één of meerdere TBS-arbeidsovereenkomsten met een TBS-werkgever. De werknemer geniet bij uitvoering van zijn TBS-arbeidsovereenkomst minimaal de toepasselijke loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing bij de TBS-werkgever alsof hij/zij daar een reguliere werknemer is. De werkgever die ter beschikking stelt, kan tijdens de terbeschikkingstelling een deel van het loon op zich blijven nemen. Wie instaat voor de loonadministratie is overeen te komen in de partnerovereenkomst.

De mogelijkheid om ter beschikking te worden gesteld omwille van motieven “passend werk” en “persoonlijke ontwikkeling” moet de mobiliteit op de arbeidsmarkt versterken en kan een ‘win’ betekenen voor alle partijen. Het systeem kan je beschouwen als een soort van “doorstartbaan” voor de werknemers die meer loopbaanzekerheid biedt in plaats van een dikwijls valse jobzekerheid. Voor werkgevers biedt het

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi prévoit des exceptions supplémentaires à l'interdiction généralisée de mettre à disposition du personnel. Une première exception est prévue pour le motif de l'“emploi convenable” et une deuxième pour le motif de “développement personnel”.

L'initiative de la mise à disposition peut émaner tant du travailleur que de l'employeur. Afin d'éviter tout arbitraire, le demandeur doit motiver la demande ou l'offre de mise à disposition. En cas de refus ou de proposition alternative par l'autre partie, celle-ci doit fournir une motivation.

Si le travailleur en fait la demande, le processus de mise à disposition pour motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel” est soutenu et contrôlé par un service chargé de l'accompagnement de carrière agréé par l'autorité régionale. Ce soutien et ce contrôle de la qualité peuvent consister en des vérifications et aller jusqu'au coaching voire à la gestion complète de la mise à disposition.

La mise à disposition (MAD) est toujours temporaire mais peut être prolongée. Une convention de partenariat MAD dans laquelle sont convenues les modalités de la mise à disposition doit être conclue entre toutes les parties concernées préalablement à la mise à disposition. Le travailleur qui est mis à disposition conclut, en exécution de cette convention de partenariat MAD, un ou plusieurs contrats de travail MAD avec un employeur MAD. Pendant l'exécution de son contrat de travail MAD, le travailleur bénéficie au minimum des conditions de rémunération et de travail applicables auprès de l'employeur MAD au même titre qu'un travailleur régulier. L'employeur qui met à disposition peut continuer à prendre une partie du salaire à sa charge durant la mise à disposition. Il faut convenir dans la convention de partenariat qui se chargera de l'administration du salaire.

La possibilité d'être mis à disposition pour motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel” est censée renforcer la mobilité sur le marché du travail et peut être bénéfique pour toutes les parties. Le système peut être considéré comme une sorte d'“emploi-rebond” procurant une sécurité de carrière accrue aux travailleurs au lieu d'une sécurité d'emploi souvent illusoire. Pour les employeurs,

mogelijkheden tot het vinden en inzetten van onbenut of onderbenut talent. En voor de overheid betekent het minder mensen in een ziekte- of werkloosheidsuitkering alsook minder vervroegde uitstroom uit de arbeidsmarkt.

In het kader van de problematiek “werkbaar werk” is het één van de maatwerkoplossingen om meer mensen op een werkbare manier langer aan het werk te houden.

le système offre des possibilités de trouver et de valoriser des talents inutilisés ou sous-utilisés. Enfin, pour l’État, cela signifie une diminution du nombre de bénéficiaires d’une allocation maladie ou chômage ainsi qu’une réduction du nombre de sorties prématurées du marché de l’emploi.

Dans le cadre de la problématique du “travail faisable”, il s’agit d’une des solutions de travail sur mesure permettant de maintenir plus longtemps en activité un nombre accru de travailleurs.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Onder “terbeschikkingstelling” verstaat men de situatie waarin een werknemer door zijn werkgever wordt uitgeleend aan een gebruiker, die deze werknemer tewerkstelt en over hem enig gedeelte van het werkgeversgezag uitoefent dat normaal aan de werkgever zelf toebehoort.

Basisregel in het Belgisch arbeidsrecht: verbod op terbeschikkingstelling met uitzonderingen

In tegenstelling tot heel wat andere landen is de basisregel in België dat er een verbod is op “terbeschikkingstelling” van personeel (art. 31, § 1, wet van 24 juli 1987).

Op die basisregel zijn, mits het respecteren van een aantal voorwaarden, een aantal afwijkingen:

1. uitzendarbeid;

2. via een voorafgaande verwittiging van het Toezicht op de Sociale Wetten door de gebruiker:

hetzij in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;

hetzij met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;

3. via een voorafgaande toestemming gegeven aan de werkgever door het Toezicht op de Sociale Wetten na een akkoord daartoe tussen de sociale partners bij de gebruiker.

In alle uitzonderingsgevallen mag de terbeschikkingstelling slechts van beperkte duur zijn.

Verder hebben de ter beschikking gestelde werknemers recht op dezelfde lonen, vergoedingen en voordelen als die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies uitoefenen in de onderneming van de gebruiker.

De twee laatste uitzonderingen zijn rigide, complex en betuttelend waardoor ze in de praktijk weinig worden aangewend. Deze uitzonderingen laten ook niet toe dat een individuele werknemer zelf initiatief neemt om

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

On entend par “mise à disposition” la situation dans laquelle un travailleur est prêté par son employeur à un utilisateur qui le met au travail et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

Règle de base du droit du travail belge: interdiction de la mise à disposition sauf exceptions

Contrairement à la situation prévalant dans de nombreux pays, la règle de base applicable en Belgique est l'interdiction de la “mise à disposition” de personnel (art. 31, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987).

Cette règle de base connaît plusieurs exceptions qui s'appliquent moyennant le respect de certaines conditions:

1. le travail intérimaire;

2. la mise à disposition moyennant l'avertissement préalable du Contrôle des lois sociales par l'utilisateur:

soit dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

soit en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière;

3. la mise à disposition moyennant une autorisation préalable donnée à l'employeur par le Contrôle des lois sociales après la conclusion d'un accord sur ce point entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Dans tous ces cas, la mise à disposition ne peut avoir qu'une durée limitée.

Les travailleurs mis à disposition ont par ailleurs droit aux mêmes rémunérations, indemnités et avantages que ceux perçus par les travailleurs qui exercent des fonctions identiques au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Les deux dernières exceptions sont rigides, complexes et paternalistes. Elles ne sont donc pas souvent utilisées en pratique. Ces exceptions ne permettent pas non plus à un travailleur individuel de prendre lui-même

eens tijdelijk andere werklucht op te snuiven tenzij deze werknemer verlof zonder wedde vraagt en krijgt.

De enige wel succesvolle uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling is uitzendarbeid maar deze oplossing richt zich niet op werknemers die nog verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Zo zijn er vele duizenden competente werknemers die jaarlijks voor weken of maanden op tijdelijke werkloosheid worden gezet terwijl andere bedrijven deze talenten niet meer vinden op onze krappe arbeidsmarkt.

Terbeschikkingstelling van statutaire werknemers

Voor statutaire werknemers bestaat er geen algemeen wettelijk verbod op terbeschikkingstelling. Anderzijds bestaat er ook geen algemeen wettelijk kader die de terbeschikkingstelling van statutaire werknemers regelt. Er zijn wel diverse wetten en decreten die voor bepaalde groepen van statutaire werknemers een wettelijk kader scheppen. We denken bijvoorbeeld aan het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt,...

Gewijzigde context: van risico op koppelbazerij tot nood aan arbeidsmobiliteit

Het principiële verbod op terbeschikkingstelling in het arbeidsrecht dateert uit de periode dat de koppelbazerij een belangrijk probleem was. Malafide personen verhuurden werknemers aan een derde partij waarbij met de loon- en arbeidsvoorwaarden alsook de arbeidsomstandigheden wel eens een loopje werd genomen. In 1987, het jaar dat de wet werd gestemd, waren er amper ICT-instrumenten voorhanden om de naleving van loon- en arbeidsvoorwaarden alsook arbeidsomstandigheden te registreren en op te volgen.

Op vandaag is de context totaal gewijzigd. Alle werknemers dienen te worden geregistreerd in een elektronische *dimona* en de diverse inspectiediensten hebben tal van elektronische tools te beschikking om de naleving van loon- en arbeidsvoorwaarden te monitoren via bijvoorbeeld *datamining*. Als er vandaag nog vormen van koppelbazerij bestaan dan situeren deze zich vooral in het domein van grensoverschrijdende tewerkstelling of schijnzelfstandigheid waar er een gebrek is aan doeltreffende internationale registratie- en monitoringssystemen.

l'initiative de changer temporairement d'environnement de travail, sauf à demander et obtenir un congé sans solde.

La seule exception pertinente à l'interdiction de mise à disposition est celle du travail intérimaire. Cette solution ne s'adresse toutefois pas aux travailleurs qui sont encore engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Ainsi, des milliers de travailleurs compétents sont placés chaque année en situation de chômage temporaire pendant des semaines, voire des mois, alors que d'autres entreprises ne parviennent plus à trouver ces talents sur notre marché du travail trop exigu.

Mise à disposition de travailleurs statutaires

La loi ne prévoit pas d'interdiction générale de mise à disposition de travailleurs statutaires. Il n'existe par ailleurs aucun cadre légal général régissant la mise à disposition de ces travailleurs. Différents décrets et lois ont en revanche créé un tel cadre légal pour certaines catégories de travailleurs statutaires. Nous songeons notamment au Décret communal du 15 juillet 2005, à la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, à l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique administrative fédérale,...

Changement de contexte: du risque de trafic de main-d'œuvre à la nécessité de promouvoir la mobilité des travailleurs

Le principe de l'interdiction de mise à disposition prévu en droit du travail date d'une époque où les pourvoyeurs de main-d'œuvre sévissaient à grande échelle. Des personnes de mauvaise foi louaient des travailleurs à un tiers, parfois en violation des conditions de travail, de rémunération et d'environnement professionnel. En 1987, année de l'adoption de la loi, il n'existait encore pratiquement aucun outil ICT permettant de contrôler le respect et d'assurer le suivi des conditions de travail, de rémunération et d'environnement professionnel.

Le contexte a totalement changé depuis. Tous les travailleurs doivent être enregistrés et faire l'objet d'une déclaration immédiate électronique (*Dimona*) et les différents services d'inspection ont à leur disposition de nombreux outils destinés à contrôler le respect des conditions de travail et de rémunération, notamment par le biais du *datamining*. S'il subsiste encore aujourd'hui certaines formes de trafic de main-d'œuvre, c'est principalement au niveau du travail transfrontalier ou dans le cadre de la problématique des faux-indépendants.

De rigide handhaving van het verbod op terbeschikkingstelling draagt trouwens niet bij tot het oplossen van die specifieke problemen van schijnzelfstandigheid en grensoverschrijdende fraude. Hier dringen zich andere maatregelen op op EU-niveau zoals bijvoorbeeld een aanpassing van de detacheringsregels en de Sociale Zekerheidsrichtlijn. Daarnaast mag het vrij verkeer van werknemers en diensten geen belemmering vormen in de strijd tegen sociale en fiscale fraude.

Op vandaag staan we voor belangrijke nieuwe uitdagingen op onze arbeidsmarkt. Vroeger werkten heel wat werknemers hun ganse loopbaan bij dezelfde werkgever. Als het werk te zwaar werd of wanneer de relatie verzuurde werden deze werknemers vaak op vroege leeftijd met brugpensioen gestuurd. Nu heet dat SWT. Voor statutairen werden stelsels in het leven geroepen zoals disponibiteit of vervroegde pensionering.

Op vandaag kunnen we ons deze verkwisting van talenten en vaardigheden niet langer permitteren. Door de vergrijzing komt onze sociale zekerheid onder druk en is het noodzakelijk meer mensen werkbaar en wendbaar aan het werk te zetten alsook ze langer werkbaar en wendbaar aan het werk te houden. Veel werkgevers hebben, in een steeds krappere arbeidsmarkt, nood aan die talenten.

Een belangrijk instrument hiertoe is het faciliteren van meer arbeidsmobiliteit. Maar veranderen van werk houdt ook risico's in voor werknemers. Welke sociale rechten dreig ik te verliezen? Wat als mijn nieuwe job me niet ligt of de relatie met de nieuwe werkgever moeilijk loopt? Vooral werknemers met een lange anciënniteit bij een bepaalde werkgever of statutairen worden wel eens de gevangene van hun eigen "gouden kooi". Ze snakken enerzijds naar een nieuwe werkervaring bij een andere werkgever maar willen anderzijds niet hun verworven rechten verliezen door die stap te zetten. Een aantal van deze mensen belanden daardoor in een burn-out.

Arbeidsmobiliteit versterken, opent nieuwe deuren met nieuwe kansen. Het is een soort van "doorstartbaan". We kunnen de risico's van arbeidsmobiliteit beperken door instrumenten van loopbaanzekerheid in plaats van jobzekerheid te scheppen. Dit wetsvoorstel promoot arbeidsmobiliteit met een vangnet van

qu'elles se situent, c'est-à-dire dans des domaines dans lesquels il n'existe pas de système d'enregistrement ou de *monitoring* efficace à l'échelon international. Le maintien rigide de l'interdiction de la mise à disposition ne contribue du reste pas à résoudre le problème spécifique des faux indépendants et de la fraude transfrontalière. D'autres mesures doivent être prises en la matière au niveau européen, comme par exemple l'adaptation des règles de détachement et de la directive Sécurité sociale. Par ailleurs, la libre circulation des travailleurs et des services ne peut pas constituer un obstacle à la lutte contre la fraude sociale et fiscale.

Notre marché du travail est actuellement confronté à de nouveaux défis majeurs. Dans le passé, beaucoup de travailleurs faisaient toute leur carrière auprès du même employeur. Lorsque le travail devenait trop lourd ou que les relations se dégradaient, ces travailleurs étaient souvent mis prématurément en prépension. C'est ce qu'on appelle aujourd'hui le RCC. Des régimes comme celui de la disponibilité ou de la pension anticipée ont été mis en place pour les travailleurs statutaires.

De nos jours, nous ne pouvons plus nous permettre de gaspiller ainsi des talents et des compétences. Le vieillissement de la population met notre sécurité sociale sous pression et il est nécessaire de mettre davantage de personnes au travail en leur offrant un emploi faisable et maniable et de faire en sorte qu'elles continuent de travailler plus longtemps grâce à un emploi faisable et maniable. Le marché du travail étant toujours plus exigu, de nombreux employeurs ont besoin de ces talents.

Faciliter l'accroissement de la mobilité professionnelle constitue un instrument important à cet effet. Mais tout changement d'emploi comporte également des risques pour le travailleur. Quels sont les droits sociaux qu'il risque de perdre? Que se passera-t-il si son nouvel emploi ne lui convient pas ou s'il n'entretient pas de bonnes relations avec son nouvel employeur? Les travailleurs ayant une grande ancienneté auprès du même employeur ou les statutaires sont les plus susceptibles de devenir finalement prisonniers de leur propre "cage dorée". D'une part, ils aspirent à une nouvelle expérience professionnelle auprès d'un autre employeur, mais ils ne veulent d'autre part pas perdre les droits qu'ils ont acquis et n'osent donc pas franchir le pas. Certaines de ces personnes finissent par conséquent par être victimes de burn-out.

Renforcer la mobilité professionnelle ouvre de nouvelles portes et offre de nouvelles possibilités. C'est une sorte de nouveau départ professionnel. Nous avons la possibilité de limiter les risques de la mobilité professionnelle en créant de nouveaux instruments offrant une sécurité de carrière plutôt qu'une sécurité d'emploi. La

loopbaanzekerheid. In het kader van de problematiek “werkbaar werk” is dit een van de oplossingen om meer mensen op een werkbare manier langer aan het werk te houden¹.

Terbeschikkingstelling omwille van motieven “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling”

In dit wetsvoorstel wordt terbeschikkingstelling van contractuele en statutaire werknemers wettelijk mogelijk gemaakt omwille van de motieven “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling”.

Er zijn diverse scenario's mogelijk:

a. de werknemer is zelf vragende partij om ter beschikking te worden gesteld van een derde partij omdat er geen passend werk meer is bij zijn of haar huidige werkgever;

b. de werknemer is zelf vragende partij om ter beschikking tot worden gesteld van een derde partij om via die werkervaring zijn of haar persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen;

c. de werkgever heeft (tijdelijk) onvoldoende passend werk voor een werknemer en wenst de werknemer in dienst te houden in plaats van te ontslaan. Daarom stelt de werkgever voor de werknemer ter beschikking te stellen van een derde partij die wel passend werk heeft;

d. de werkgever wil de competenties van een werknemer versterken door één of meerdere werkervaringen bij een derde partij.

Motieven “passend werk” en “persoonlijke ontwikkeling”

Het is aan de aanvrager om een gepersonaliseerde invulling te geven van het motief “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling”. De werknemer kan immers heel diverse motieven hebben om eens een andere werkplek op te zoeken of andere type van werk uit te proberen. Idem voor de werkgever die een terbeschikkingstelling voorstelt. Wie ook het initiatief neemt en wat echter ook het motief van de terbeschikkingstelling is, het dient het voorwerp uit te maken van een proces van reflectie en dialoog voorafgaand aan de terbeschikkingstelling.

¹ Voorstel van resolutie over werkbaar werk, J. Spooren e.a., 18 juni 2015, doc.nr. 1193.

présente proposition de loi promeut la mobilité professionnelle tout en assurant la sécurité de carrière. Dans le cadre de la problématique de “l'emploi sur mesure”, nous proposons ici une solution parmi tant d'autres pour faire en sorte que davantage de personnes continuent à travail plus longtemps en leur permettant d'exercer un emploi qui leur convient¹.

Mise à disposition pour motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”

Dans la présente proposition de loi, la mise à disposition de travailleurs contractuels et statutaires devient légalement possible pour motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”.

Plusieurs scénarios sont envisageables:

a. le travailleur demande lui-même à être mis à disposition d'une partie tierce car aucun travail ne lui convient plus auprès de son employeur actuel;

b. le travailleur demande lui-même à être mis à disposition d'une tierce partie dans le but de favoriser son développement personnel par le biais d'une nouvelle expérience professionnelle;

c. l'employeur n'a (momentanément) pas suffisamment de tâches pouvant convenir à un de ses travailleurs et souhaite le maintenir en service plutôt que de le licencier. Par conséquent, l'employeur propose au travailleur de le mettre à disposition d'une tierce partie qui peut, elle, lui proposer des tâches qui lui conviennent;

d. l'employeur souhaite renforcer les compétences d'un travailleur en lui proposant une ou plusieurs expérience(s) professionnelle(s) auprès d'une tierce partie.

Motifs d'“emploi convenable” et de “développement personnel”

La personne qui introduit la demande doit définir de manière personnalisée le motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”. Le travailleur peut en effet chercher un nouvel emploi ou avoir envie d'essayer un nouveau type de travail pour des raisons diverses et variées. C'est également le cas de l'employeur qui propose une mise à disposition. Peu importe la personne qui prend l'initiative et le motif de la mise à disposition, celle-ci doit faire l'objet d'un processus de réflexion et de dialogue avant d'être mise en œuvre.

¹ Proposition de résolution sur le travail sur mesure, J. Spooren e.c., 18 juin 2015, doc.n° 1193.

Daarom heeft de werknemer het recht om beroep te doen op een erkende of gemandateerde instelling voor arbeidsbemiddeling, loopbaanbegeleiding of loopbaanontwikkeling. De rol van die instelling is de werknemer te ondersteunen en de kwaliteit van het proces te bewaken. Die ondersteuning kan gaan van een loutere toetsing van de motieven tot een all-in-dienstverlening. Die instelling toetst ook of de terbeschikkingstelling goed is voor het welzijn van de werknemer.

De terbeschikkingstelling kan pas ingaan nadat werknemer en de werkgever die ter beschikking stelt hierover voorafgaandelijk een akkoord bereikt hebben. Ook de TBS-werkgever en, wanneer de werknemer hierop een beroep doet, de erkende instelling die instaat voor de begeleiding dienen akkoord te gaan. Het akkoord van al deze partijen wordt bevestigd in een TBS-partnerovereenkomst die voorafgaandelijk aan de terbeschikkingstelling wordt afgesloten.

Die TBS-partnerovereenkomst kan aanzien worden als een raamovereenkomst en bevat alle essentiële elementen van de geplande terbeschikkingstelling. Ze kan gesloten worden voor een maximumtermijn van 2 jaar. Meerdere verlengingen zijn mogelijk mits akkoord van alle betrokken partijen.

Deze raamovereenkomst bevat minimaal de volgende gegevens:

1. de functie waarin de werknemer zal worden tewerkgesteld bij de TBS-werkgever;
2. de loon- en arbeidsvoorwaarden van de functie;
3. eventuele toeslagen of bijpassingen;
4. de plaats van tewerkstelling;
5. de partij of partijen die zullen instaan voor de loon- en weddeadministratie;
6. de geplande duur en verlengingsmodaliteiten van de TBS-arbeidsovereenkomsten die zullen gesloten worden in uitvoering van de TBS-partnerovereenkomst.

Met respect van de afspraken gemaakt in de TBS-partnerovereenkomst worden één of meerdere TBS-arbeidsovereenkomsten gesloten tussen de werknemer die ter beschikking wordt gesteld en de TBS-werkgever.

Par conséquent, le travailleur a le droit de faire appel à un organisme de placement, d'accompagnement de carrière ou de développement de carrière agréé ou mandaté. Cet organisme a pour rôle de soutenir le travailleur et de s'assurer de la qualité du processus. Ce soutien peut aller d'une simple évaluation des motifs à une prestation de services tout compris. Cet organisme examine également si la mise à disposition est bénéfique pour le bien-être du travailleur.

La mise à disposition ne peut prendre cours qu'une fois que le travailleur et l'employeur qui le met à disposition se sont mis d'accord. L'employeur MAD et, lorsque le travailleur y fait appel, l'organisme agréé qui l'accompagne, doivent également donner leur accord. L'accord de toutes ces parties est entériné dans une convention de partenariat MAD qui est conclue avant la mise à disposition.

Cette convention de partenariat MAD peut être considérée comme une convention-cadre et comprend tous les éléments essentiels de la mise à disposition prévue. Elle peut être conclue pour un délai maximal de deux ans. Plusieurs prolongations sont possibles moyennant l'accord de toutes les parties concernées.

Cette convention-cadre comprend au moins les données suivantes:

1. la fonction qu'occupera le travailleur auprès de l'employeur MAD;
2. les conditions de travail et de rémunération de la fonction;
3. d'éventuels compléments ou primes;
4. le lieu de travail;
5. la partie ou les parties qui seront responsables de l'administration des salaires et traitements;
6. la durée prévue et les modalités de prolongation des contrats de travail MAD qui seront conclus en exécution de la convention de partenariat MAD.

Conformément à l'accord scellé dans la convention de partenariat MAD, un ou plusieurs contrats de travail MAD sont conclus entre le travailleur qui est mis à disposition et l'employeur MAD.

Scenario a en b: de werknemer is vragende partij naar terbeschikkingstelling

De statutaire of contractuele werknemer met een dienstanciënniteit van minimum 2 jaar kan aan zijn werkgever vragen ter beschikking te worden gesteld aan een derde partij. De werknemer kan deze vraag stellen zolang hij of zij contractueel of statutair verbonden is aan die werkgever. Dat kan ook tijdens periodes van primaire arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of tijdelijke werkloosheid zolang de contractuele band niet werd verbroken.

De werknemer dient daartoe een schriftelijke aanvraag te richten aan zijn werkgever waarbij het motief tot terbeschikkingstelling wordt aangegeven. Twee motieven zijn mogelijk namelijk “passend werk” en “persoonlijke ontwikkeling”.

De werknemer die zelf een aanvraag tot terbeschikkingstelling richt aan zijn werkgever kan een beroep doen op een erkende of gemandateerde instelling voor loopbaanbegeleiding. Deze erkende instelling kan de betrokken werknemer bijstaan in zijn of haar persoonlijke zoektocht naar passend werk of persoonlijke ontwikkeling en zelfs een TBS-werkgever voorstellen. Maar uiteraard is het ook mogelijk dat de werknemer zelf reeds een TBS-werkgever voor ogen heeft. Daarnaast kan deze erkende instelling de werknemer ook bijstaan in het stellen van de schriftelijk vraag tot terbeschikkingstelling aan de werkgever. Daarnaast kan ze ook het proces monitoren waarbij de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van de terbeschikkingstelling worden vastgesteld. Het is zelfs mogelijk om deze erkende instelling te mandateren om het ganse beheer van de terbeschikkingstelling op zich te nemen.

Maar het is evengoed mogelijk dat er meerdere dienstverlenende organisaties worden ingeschakeld om die loopbaanondersteuning te leveren.

Tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid of tijdelijke werkloosheid kan de werkgever de vraag van de werknemer om ter beschikking te worden gesteld aan een derde partij niet weigeren wanneer de werkgever zelf geen passend werk kan aanbieden. Ook tijdens een lopende procedure tot collectief ontslag, die geen sluiting is, kan de werkgever de vraag van de werknemer niet weigeren. In deze situaties spreken we van een recht op terbeschikkingstelling voor de werknemer. Het recht betekent niet dat de werkgever de verplichting heeft om ook te zoeken naar een gebruiker aan wie de werknemer kan worden ter beschikking gesteld.

Het recht op terbeschikkingstelling bij arbeidsongeschiktheid gaat in wanneer de werkgever niet binnen

Scénarios a et b: le travailleur demande une mise à disposition

Tout travailleur statutaire ou contractuel ayant une ancienneté de service de minimum 2 ans peut demander à son employeur d'être mis à disposition d'un tiers. Le travailleur peut en faire la demande tant qu'il est contractuellement ou statutairement lié à cet employeur. Il peut aussi en faire la demande durant des périodes d'incapacité primaire, d'invalidité ou de chômage temporaire tant que le lien contractuel n'a pas été rompu.

Le travailleur doit adresser cette demande par écrit à son employeur, en indiquant le motif de la mise à disposition. Deux motifs sont possibles: “l'emploi convenable” et “le développement personnel”.

Le travailleur qui adresse lui-même une demande de mise à disposition à son employeur peut faire appel à un organisme agréé ou mandaté offrant des services d'accompagnement de carrière. Cet organisme agréé peut aider le travailleur en question dans sa recherche d'emploi convenable ou de développement personnel et peut même lui proposer un employeur MAD. Il se peut bien évidemment que le travailleur ait déjà un employeur MAD en vue. En outre, cet organisme agréé peut aussi aider le travailleur à rédiger la demande écrite de mise à disposition devant être adressée à son employeur et il peut également suivre la procédure de fixation des conditions de travail. Il est même possible de charger cet organisme agréé de l'ensemble de la gestion de la mise à disposition.

Il est aussi parfaitement envisageable que le travailleur fasse appel à plusieurs organismes prestataires de services pour bénéficier de leurs services d'accompagnement de carrière.

Durant les périodes d'incapacité de travail ou de chômage temporaire, l'employeur ne peut pas refuser la demande de mise à disposition d'un tiers que lui adresse le travailleur lorsqu'il n'est pas lui-même en mesure de lui offrir un emploi convenable. De même, durant une procédure de licenciement collectif lancée pour un autre motif qu'une cessation d'activité, l'employeur ne peut pas refuser la demande du travailleur. Dans ce cas, le travailleur bénéficie d'un droit de mise à disposition. Cependant, ce droit ne signifie pas que l'employeur a l'obligation de chercher lui aussi un utilisateur auprès duquel le travailleur peut être mis à disposition.

Le droit à la mise à disposition en cas d'incapacité de travail prend effet lorsque l'employeur n'est pas

de maand na aanvraag een passend re-integratietraject kan aanbieden. De werkgever kan zich tijdens een lopende procedure tot terbeschikkingstelling niet beroepen op overmacht om de arbeidsrelatie te beëindigen. Er is ook een recht op terbeschikkingstelling wanneer de werknemer op inactiviteit wordt geplaatst met behoud van een deel van het loon ongeacht het over contractuele of statutaire werknemers gaat (vb. beschikbaarheid).

Het recht op terbeschikkingstelling bij tijdelijke werkloosheid gaat in vanaf de aankondiging van de tijdelijke werkloosheid ongeacht het regime en stelsel van tijdelijke werkloosheid. Enkel wanneer de werknemer niet voorkomt op de lijst van werknemers die tijdelijk werkloos kunnen gesteld worden, vervalt dit recht. Het recht geldt zolang het stelsel van tijdelijke werkloosheid blijft doorlopen.

Bij een lopende procedure tot collectief ontslag hebben alle werknemers van de onderneming waarvoor de procedure werd opgestart een recht op terbeschikkingstelling voor de duur van de lopende procedure.

Buiten de 3 hierboven beschreven uitzonderingen kan de werkgever de vraag tot terbeschikkingstelling weigeren. Een eventuele weigering door de werkgever dient wel te worden gemotiveerd. De werkgever kan ook een tegenvoorstel formuleren waarbij het belang van de werkgever en de werknemer worden verzoend.

Een terbeschikkingstelling kan enkel van bepaalde duur zijn en zowel voltijds of deeltijds. De maximumtermijn van een voltijdse of deeltijdse terbeschikkingstelling is twee jaar. Maar verlenging voor één of meerdere periodes van maximum twee jaar zijn mogelijk mits akkoord van alle betrokken partijen.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling op vraag van de werknemer dient de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt aan een 3^e partij geen lasten noch andere verplichtingen op zich te nemen die betrekking hebben op die inactiviteit. Dus eventuele fiscale of R.S.Z.-bijdragen aan de overheid met betrekking tot inactiviteit, tijdelijke werkloosheid of langdurige ziekte vervallen tijdens de periodes van terbeschikkingstelling.

Conventioneel is het wel mogelijk dat deze werkgever nog een deel van het loon of de kost van een aantal andere werknemersvoordelen blijft dragen. Het blijft ook mogelijk dat die werkgever zelf geheel of gedeeltelijk blijft instaan voor de personeelsadministratie. Maar de werkgever die ter beschikking stelt op vraag van de

en mesure de proposer un parcours de réintégration approprié dans le mois de la demande. Lorsqu'une procédure de mise à disposition est en cours, l'employeur ne peut pas invoquer la force majeure pour mettre fin à la relation de travail. Le droit à la mise à disposition s'applique également lorsque le travailleur est placé en inactivité avec maintien partiel du salaire, qu'il s'agisse de travailleurs contractuels ou de travailleurs statutaires (par exemple, en disponibilité).

Le droit à la mise à disposition en cas de chômage temporaire prend effet à compter de l'annonce du chômage temporaire, quels que soient le régime et le système de chômage temporaire. Ce droit prend fin uniquement si le travailleur ne figure pas sur la liste des travailleurs pouvant être mis en chômage temporaire. Le droit s'applique aussi longtemps que se poursuit le système de chômage temporaire.

Si une procédure de licenciement collectif est en cours, tous les travailleurs de l'entreprise pour laquelle la procédure a été lancée ont droit à une mise à disposition pour la durée de la procédure en cours.

En dehors des trois exceptions susvisées, l'employeur peut refuser la demande mise à disposition. L'employeur est toutefois tenu de motiver un refus éventuel. Il peut également formuler une contre-proposition en vue de concilier ses intérêts et ceux du travailleur.

Une mise à disposition ne peut s'appliquer que pour une durée limitée, que ce soit à plein temps ou à temps partiel. La durée maximale d'une mise à disposition à plein temps ou à temps partiel est de deux ans. Une prolongation pour une ou plusieurs périodes de deux ans maximum est cependant possible, moyennant l'accord des parties concernées.

Durant la période de mise à disposition à la demande du travailleur, l'employeur qui met le travailleur à disposition d'une tierce partie n'est pas tenu d'assumer les charges ou autres obligations se rapportant à cette inactivité. Les éventuelles cotisations fiscales ou ONSS aux autorités en matière d'inactivité, de chômage temporaire ou de maladie de longue durée ne sont donc pas dues durant les périodes de mise à disposition.

Sur le plan conventionnel, il se peut néanmoins que cet employeur continue encore de supporter une partie du salaire ou du coût de certains autres avantages salariaux. Il est également possible que cet employeur continue de prendre en charge, en tout ou en partie, l'administration du personnel. Mais l'employeur qui met

werknemer kan daartoe niet worden verplicht ongeacht de terbeschikkingstelling een recht of een gunst is.

De TBS-werkgever aan wie een werknemer wordt ter beschikking gesteld, dient deze werknemer te laten presteren aan minimaal de loon- en arbeidsvoorwaarden alsof het een reguliere werknemer is. Uiteraard dient de TBS-werkgever ook te zorgen voor werkomstandigheden conform de welzijnswetgeving.

De betrokken partijen dienen de praktische modaliteiten van de terbeschikkingstelling overeen te komen in de TBS-partnerovereenkomst die voorafgaandelijk aan de terbeschikkingstelling wordt gesloten. In uitvoering van die TBS-partnerovereenkomst sluit de werknemer één of meerdere TBS-arbeidsovereenkomsten met de TBS-werkgever. De werknemer die ter beschikking wordt gesteld is juridisch gebonden door twee arbeidsovereenkomsten nl. die van zijn werkgever die ter beschikking stelt en die van de TBS-werkgever die altijd een tijdelijke arbeidsovereenkomst is. In de praktijk wordt de eerste arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk geschorst tijdens de periode dat de werknemer werkt via een TBS-arbeidsovereenkomst bij de TBS-werkgever. Het staat de partijen vrij om te bepalen wie tijdens de terbeschikkingstelling het verschuldigde loon zal betalen en instaan voor de extralegale arbeidsvoorwaarden.

De regel is dat de TBS-werkgever tijdens de lopende TBS-arbeidsovereenkomsten instaat voor de betaling van het loon en de loon- en wedde administratie. Maar in de TBS-partnerovereenkomst kan ook anders worden overeengekomen. Het blijft dus mogelijk dat de werkgever die ter beschikking stelt dit op zich blijft nemen en de kosten geheel of gedeeltelijk zal doorfactureren aan de TBS-werkgever. Ook een gemengde oplossing is mogelijk alsook het inschakelen van een erkend uitzendbedrijf dat de rol als TBS-werkgever op zich neemt. De werkgever bij wie de werknemer zal werken is dan TBS-gebruiker en de regels van uitzendarbeid zijn van toepassing.

Scenario c en d: de werkgever stelt terbeschikkingstelling voor

Ook de werkgever kan het initiatief nemen om aan een werknemer met een dienstanciënniteit van minimum 2 jaar een terbeschikkingstelling voor te stellen omwille van het motief “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling”. Dat kan ook wanneer de werknemer langdurig ziek, invalide of tijdelijk werkloos is. Het zou bijvoorbeeld perfect kunnen voorgesteld worden in het kader van een re-integratietraject bij ziekte wanneer de werkgever in de onderneming zelf geen passend werk

à disposition à la demande du travailleur ne peut y être contraint, que la mise à disposition constitue un droit ou une faveur.

L'employeur MAD auprès duquel un travailleur est mis à disposition doit faire prester ce dernier au minimum selon les conditions de rémunération et de travail qui s'appliquent à un travailleur régulier. Il va de soi que l'employeur MAD doit également veiller à offrir des conditions de travail conformes à la législation relative au bien-être.

Les parties concernées doivent convenir des modalités pratiques de la mise à disposition dans la convention de partenariat MAD qui est conclue préalablement à la mise à disposition. En exécution de cette convention de partenariat MAD, le travailleur conclut un ou plusieurs contrats de travail MAD avec l'employeur MAD. Le travailleur qui est mis à disposition est lié juridiquement par deux contrats de travail, à savoir celui de son employeur qui le met à disposition et celui de l'employeur MAD qui est toujours un contrat de travail temporaire. Dans la pratique, le premier contrat de travail est suspendu totalement ou partiellement durant la période au cours de laquelle le travailleur preste dans le cadre d'un contrat de travail MAD chez l'employeur MAD. Il est loisible aux parties de définir que paiera la rémunération due et se chargera des conditions extralégales durant la mise à disposition.

La règle est que l'employeur MAD se charge du paiement de la rémunération et de l'administration du salaire ou du traitement pendant la durée des contrats de travail MAD en cours. Il peut toutefois également en être convenu autrement dans la convention de partenariat MAD. L'employeur qui met à disposition peut ainsi continuer à assumer cette charge et refacturer tout ou partie des frais à l'employeur MAD. Une solution mixte est également envisageable ainsi que le recours à une entreprise de travail intérimaire qui remplira le rôle d'employeur MAD. L'employeur chez lequel le travailleur travaillera est ainsi un utilisateur MAD et les règles du travail intérimaire sont d'application.

Scénarios c et d: l'employeur propose la mise à disposition

L'employeur peut également prendre l'initiative de proposer une mise à disposition à un travailleur ayant une ancienneté de service de deux ans au minimum pour le motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”. Cela est également possible si le travailleur est malade de longue durée, s'il est invalide ou temporairement au chômage. La mise à disposition pourrait, par exemple, parfaitement être proposée dans le cadre d'un trajet de réintégration en cas de maladie si

ter beschikking heeft. Ook bij tijdelijke werkloosheid tussen 2 bestellingen in kan het voor de werkgever een perfecte oplossing aanreiken.

Het is mogelijk, maar geen verplichting, hierover op sectorniveau of in de schoot van een onderneming een cao te sluiten.

De werknemer die van zijn werkgever een aanbod tot terbeschikkingstelling krijgt dient constructief mee te werken aan het proces. De werknemer heeft daarbij het recht zich kosteloos te laten bijstaan door een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding. De werkgever kan zelf een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding voorstellen of die keuze overlaten aan de werknemer. De kosten van de begeleiding worden door de werkgever gedragen.

Het constructief meewerken maakt deel uit van de rechten en plichten van een arbeidsrelatie.

De werknemer kan echter niet verplicht worden om in te gaan op een aanbod tot terbeschikkingstelling waar hij of zij zich niet goed bij voelt. Een weigering op basis van “faire” argumenten is perfect mogelijk. Het is de rol van de erkende dienstverlener, wanneer de werknemer hierop een beroep doet, om toe te zien op de kwaliteit van de dialoog en dit zowel vanwege de werkgever als de werknemer. Het oogmerk is dus niet terbeschikkingstelling te hanteren als instrument om overbodige werknemers te dumpen. Ook bij een terbeschikkingstelling op voorstel van de werkgever dient het welzijn van de werknemer te worden gegarandeerd. Als een werknemer via een terbeschikkingstelling werk kan blijven uitvoeren aangepast aan zijn of haar talenten dan komt dit de duurzaamheid van de loopbaan van deze werknemer ten goede. Hetzelfde geldt wanneer de werknemer via een terbeschikkingstelling nieuwe talenten kan verwerven die zijn of haar loopbaanontwikkeling ten goede komen.

In tegenstelling tot terbeschikkingstelling op vraag van de werknemer kan de werkgever die terbeschikkingstelling voorstelt niet eisen dat de TBS-werkgever alle praktische (vb. personeelsadministratie) en financiële lasten op zich neemt. Maar het kan in de praktijk wel zo worden overeengekomen.

Voor het overige zijn de modaliteiten van de terbeschikkingstelling en de rol van deze erkende instelling analoog aan scenario a en b.

l'employeur ne dispose pas d'emploi convenable au sein de l'entreprise même. De même, en cas de chômage temporaire entre deux commandes, la mise à disposition peut constituer une solution parfaite.

Il est possible, mais pas obligatoire, de conclure une CCT en la matière au niveau sectoriel ou au sein d'une entreprise.

Le travailleur auquel l'employeur fait une offre de mise à disposition est tenu de collaborer de manière constructive au processus. À cet égard, le travailleur a le droit de se faire assister gratuitement par un organisme d'accompagnement de carrière agréé. L'employeur peut proposer lui-même un organisme d'accompagnement de carrière agréé ou laisser ce choix au travailleur. Le coût de l'accompagnement est supporté par l'employeur.

La collaboration constructive fait partie des droits et devoirs d'une relation de travail.

Le travailleur ne peut toutefois pas être contraint d'accepter une offre de mise à disposition qui ne lui convient pas. Un refus fondé sur des arguments “valables” est parfaitement possible. Il appartient au prestataire de services reconnu, lorsque le travailleur y fait appel, de veiller à la qualité du dialogue, tant dans le chef de l'employeur que dans celui du travailleur. L'objectif n'est donc pas d'utiliser la mise à disposition comme un instrument pour mettre à l'écart des travailleurs en surnombre. En outre, en cas de mise à disposition sur proposition de l'employeur, le bien-être du travailleur doit être garanti. Si un travailleur peut continuer à travailler par le biais d'une mise à disposition adaptée à ses talents, cette formule profite à la durabilité de la carrière de ce travailleur. Il en va de même pour le travailleur qui, par le biais d'une mise à disposition, peut acquérir de nouvelles compétences au profit de l'évolution de sa carrière.

Contrairement à la mise à disposition à la demande du travailleur, l'employeur qui propose la mise à disposition ne peut exiger que l'employeur MAD prenne en charge toutes les charges pratiques (par exemple, l'administration du personnel) et financières. Les deux employeurs peuvent toutefois en convenir dans la pratique.

Pour le surplus, les modalités de la mise à disposition et le rôle de cet organisme agréé sont analogues aux scénarios a et b.

Rechten en plichten van de werkgever die ter beschikking stelt

Juridisch blijft de werknemer in dienst bij deze werkgever maar de arbeidsovereenkomst wordt tijdens de periode van terbeschikkingstelling geheel of gedeeltelijk geschorst. Na de periode van terbeschikkingstelling, al dan niet met een aantal verlengingen, herneemt de arbeidsovereenkomst bij zijn of haar vroegere werkgever. Uiteraard kunnen contractueel andere modaliteiten worden overeengekomen. De verlenging van een terbeschikkingstelling hangt af van wat werd overeengekomen in de TBS-partnerovereenkomst en uiteraard vereist een TBS-arbeidsovereenkomst steeds de handtekening van werkgever en werknemer. Maar het is evengoed mogelijk dat een terbeschikkingstelling wordt omgezet in een duurzame arbeidsovereenkomst met de TBS-werkgever die hiermee de enige werkgever wordt.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt of invalide was voor de terbeschikkingstelling valt de werknemer bij terugkeer in principe terug op zijn initiële ziekte- of invaliditeitsuitkering. Dat is, los van eventuele andere initiatieven tot re-integratie, ook de regel bij het einde van de terbeschikkingstelling. De werkgever die een langdurig zieke werknemer ter beschikking stelt wordt dus niet onderworpen aan extra risico's of lasten. Wel dient te worden nagegaan indien de omstandigheden bij de oorspronkelijke werkgever of de gezondheidstoestand van de werknemer niet zijn gewijzigd. Wanneer de werkgever wel passend werk heeft, of de werknemer is terug geschikt voor zijn oorspronkelijk werk, is er geen reden meer om die werknemer in ziekte of invaliditeit te houden.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling heeft deze werkgever geen lasten of verplichtingen tenzij hij contractueel overeenkomt met de derde partij, of de instelling die de administratie op zich neemt, om een deel van de arbeidskosten te blijven dragen of om bepaalde extralegale voordelen (vb. groepsverzekering) verder te zetten tijdens de terbeschikkingstelling.

Rechten en plichten van de werkgever die een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt (TBS-werkgever)

De TBS-werkgever biedt de werknemer één of meerdere terbeschikkingstellings-arbeidsovereenkomsten (TBS-arbeidsovereenkomsten) aan. Dat gebeurt met respect voor de afspraken gemaakt in de TBS-partnerovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst is onderworpen aan alle klassieke regels van het arbeidsrecht en sociale zekerheid met volgende uitzonderingen:

Droits et devoirs de l'employeur qui met à disposition

Sur le plan juridique, le travailleur reste en service auprès de cet employeur, mais le contrat de travail est suspendu en tout ou en partie pendant la période de mise à disposition. Après la période de mise à disposition et ses prolongations éventuelles, le contrat de travail reprend auprès de l'ancien employeur. Évidemment, d'autres modalités peuvent être prévues contractuellement. La prolongation d'une mise à disposition dépend de ce qui a été convenu dans le partenariat MAD et un contrat de travail MAD requiert bien entendu systématiquement la signature de l'employeur et celle du travailleur. Mais il est également possible qu'une mise à disposition soit transformée en un contrat de travail durable auprès de l'employeur MAD, qui devient ainsi l'unique employeur du travailleur.

Si le travailleur était en incapacité de travail ou invalide avant la mise à disposition, à son retour, il retrouve en principe son allocation de maladie ou d'invalidité initiale. Cette même règle s'applique, hormis d'autres initiatives éventuelles en matière de réintégration, à la fin de la mise à disposition. L'employeur qui met à disposition un malade de longue durée ne s'expose donc à aucun risque ni charge supplémentaire. Il convient cependant d'examiner si les conditions de travail chez l'employeur initial ou l'état de santé du travailleur n'ont pas changé. Si l'employeur a toutefois un emploi convenable à proposer, ou si le travailleur est à nouveau apte à effectuer son travail d'origine, il n'y a plus aucune raison de maintenir ce travailleur en maladie ou en invalidité.

Durant la période de mise à disposition, cet employeur n'assume aucune charge ni obligation, à moins qu'il ne convienne contractuellement avec la tierce partie, ou avec l'organisme qui prend en charge l'administration, de continuer à supporter une partie des charges salariales ou à poursuivre certains avantages extra-légaux (par exemple, une assurance-groupe) pendant la mise à disposition.

Droits et devoirs de l'employeur qui occupe un travailleur mis à disposition (employeur MAD)

L'employeur MAD propose au travailleur un ou plusieurs contrats de travail (contrats de travail MAD), dans le respect des accords conclus dans le cadre du partenariat MAD. Ce contrat de travail est soumis à toutes les règles classiques du droit du travail et de la sécurité sociale, moyennant les exceptions suivantes:

a. er geldt geen beperking inzake het aantal verlengingen van een tijdelijke TBS-arbeidsovereenkomst;

b. na het einde van de TBS-arbeidsovereenkomst herneemt de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst bij de werkgever die de werknemer terbeschikking stelt;

c. wanneer de werknemer voor TBS ziek of invalide was, dient geen gewaarborgd loon te worden betaald bij hervat in de ziekte die tot de langdurige ziekte of invaliditeit heeft geleid. De werknemer valt bij hervat terug op zijn uitkering voor TBS. Bij een andere ziekte of ongeval gelden de klassieke regels van gewaarborgd loon.

Het is ook mogelijk dat de werkgever bij wie de ter beschikking gestelde persoon gaat werken zelf geen TBS-arbeidsovereenkomst aangaat met de ter beschikking gestelde werknemer maar zich beperkt tot gebruiker. Dat kan wanneer er gewerkt wordt met een erkend uitzendbedrijf die de rol van TBS-werkgever op zich neemt.

Rechten en plichten van de door de regionale overheden erkende of gemandateerde instelling voor arbeidsbemiddeling, loopbaanbegeleiding of loopbaanontwikkeling

De kerntaak van deze instelling is het ondersteunen van de werknemer in het reflectieproces naar “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling”. Achter de vraag van de werknemer of het voorstel van de werkgever tot terbeschikkingstelling hangt meestal een heel specifieke problematiek. Het is essentieel de motieven van de vragende werknemer of aanbiedende werkgever te kennen om een kwalitatieve begeleiding te kunnen bieden. Het welzijn van de werknemer moet bewaakt worden. Ook de werkgever die ter beschikking stelt en de TBS-werkgever die de werknemer tijdelijk gaat tewerkstellen via een TBS-arbeidsovereenkomst heeft alle belang bij een kwalitatieve begeleiding.

Die kwalitatieve begeleiding naar de werknemer kan heel breed zijn: een luisterend oor, talenten in kaart brengen, samen zoeken naar welk werk passend is, kandidaat-3^e partijen zoeken en voorstellen, adviseren wat passende loon- en arbeidsvoorwaarden zijn, bemiddelen tussen beide werkgevers, etc.

De erkende instelling kan ook heel wat toegevoegde waarde leveren naar zowel de werkgever die ter

a. il n'existe aucune limitation en ce qui concerne le nombre de prolongations d'un contrat de travail temporaire MAD;

b. après la cessation du contrat de travail MAD, le contrat de travail initial auprès de l'employeur qui met le travailleur à disposition reprend son cours;

c. lorsque le travailleur a été malade ou invalide avant la MAD, il n'est plus nécessaire de payer le salaire garanti en cas de rechute dans la maladie qui a donné lieu à la maladie de longue durée ou à l'invalidité. En cas de rechute, le travailleur récupère l'allocation qu'il percevait avant la MAD. Pour tout autre accident ou maladie, les règles classiques du salaire garanti sont applicables.

Il est également possible que l'employeur auprès duquel travaille la personne mise à disposition ne conclue pas lui-même de contrat de travail MAD avec le travailleur mis à disposition, mais se limite à un rôle d'utilisateur. Cette formule est possible si l'on passe par une entreprise de travail intérimaire reconnue, qui assure à son niveau le rôle d'employeur MAD.

Les droits et devoirs des services de placement, des services d'accompagnement de carrière ou des services de développement de carrière agréés ou mandatés par les autorités régionales

La tâche essentielle de ce service est de soutenir le travailleur dans sa réflexion sur la notion d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”. La demande ou la proposition de mise à disposition formulée respectivement par le travailleur ou l'employeur est généralement le reflet d'une problématique très spécifique. Pour pouvoir offrir un accompagnement de qualité, il est essentiel de connaître les motifs qui sous-tendent la démarche du travailleur ou de l'employeur. Il faut veiller à garantir le bien-être du travailleur. L'employeur qui met le travailleur à disposition et l'employeur MAD chez qui celui-ci travaillera temporairement dans le cadre d'un contrat de travail MAD ont, eux aussi, tout intérêt à ce qu'un accompagnement de qualité soit mis en place.

Cet accompagnement de qualité du travailleur peut être très vaste: une oreille attentive, l'analyse des talents, l'identification, en concertation avec le travailleur, de ce qui peut être considéré comme un emploi convenable, la recherche et la présentation de candidats-tiers, des conseils visant à définir des conditions de travail et de rémunération convenables, la médiation entre les deux employeurs, ...

Le service agréé peut également offrir une valeur ajoutée importante à l'employeur qui met le travailleur

beschikking stelt als de TBS-werkgever die tijdelijk via een TBS-arbeidsovereenkomst tewerkstelt. Dat kan bijvoorbeeld door de administratie op zich te nemen maar ook door potentiële TBS-kandidaten te matchen met personeelsbehoeftes.

De werknemer heeft het recht om een beroep te doen op die erkende of gemandateerde instelling. Het is evenwel geen plicht.

De kosten van de begeleiding zijn ten laste van de werkgever wanneer het initiatief tot terbeschikkingstelling uitgaat van de werkgever. De werknemer die zelf het initiatief neemt draagt in principe zelf de kosten tenzij de werkgever zelf beslist geheel of gedeeltelijk tussen te komen. De regionale overheden kunnen ook zelf beslissen, bijvoorbeeld de loopbaancheques in Vlaanderen, geheel of gedeeltelijk tussen te komen in de kosten van die loopbaanbegeleiding.

Die erkende instelling voor loopbaanbegeleiding levert een middelenverbintenis, geen resultaatverbintenis. Dat betekent dat ze hun expertise maximaal aanwenden om de werknemer te ondersteunen en het proces te bewaken.

Rechten en plichten van de werknemer die ter beschikking wordt gesteld

Het welzijn van de werknemer moet steeds bewaakt worden in een terbeschikkingstelling om reden van “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling”. Bij een terbeschikkingstelling blijft het vangnet van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Maar het biedt mogelijkheden om eens ander werk uit te voeren of een andere werkgever te leren kennen. Voor heel wat werknemers op de rand van een depressie of burn-out, ook bij de overheid, kan dit een uitweg vormen voor een uitzichtloze situatie. En dat kan zonder daarbij direct alle verworven rechten te moeten opofferen.

In het wetsvoorstel zijn diverse mechanismes ingebouwd om misbruiken zoals koppelbazerij te voorkomen. Er is de rol van de erkende instelling alsook de verplichtingen van de werkgever die ter beschikking stelt en de TBS-werkgever. Maar er is bijvoorbeeld ook een anciënniteitsvoorwaarde bij de lopende werkgever vooraleer terbeschikkingstelling mogelijk is.

Geschillen en sanctionering

Bij terbeschikkingstelling omwille van het motief “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling” ligt de

à disposition et à l'employeur MAD qui l'emploiera temporairement dans le cadre d'un contrat de travail MAD. Ainsi, il peut par exemple prendre l'administration en charge, mais aussi examiner les candidats MAD potentiels à la lumière des besoins en personnel.

Le travailleur a le droit de faire appel à ce service agréé ou mandaté. Il ne s'agit toutefois pas d'une obligation.

Les frais de l'accompagnement sont à charge de l'employeur lorsque c'est de lui qu'émane l'initiative de mise à disposition. Lorsque c'est le travailleur qui prend l'initiative, il en assume en principe les frais, sauf si l'employeur décide de les supporter intégralement ou en partie. Les autorités régionales peuvent également décider elles-mêmes d'assumer en tout ou en partie le coût de cet accompagnement de carrière, par exemple par le biais des “loopbaancheques” qui ont été créés en Flandre.

Cet organisme d'accompagnement de carrière agréé est tenu d'une obligation de moyens et non d'une obligation de résultat, ce qui signifie qu'il doit mettre son expertise à profit pour soutenir au mieux le travailleur et surveiller le processus.

Les droits et devoirs du travailleur mis à disposition

Il faut toujours veiller à garantir le bien-être du travailleur mis à disposition pour motif d’“emploi convenable” ou de “développement personnel”. Lors d'une mise à disposition, le filet que constitue le contrat de travail initial est maintenu. Mais ce système offre l'opportunité d'effectuer un travail différent pendant un certain temps ou de découvrir un autre employeur. Il pourrait constituer une solution pour les nombreux travailleurs qui sont au bord de la dépression ou du burn-out, y compris dans l'administration, et ce, sans leur faire perdre immédiatement tous les droits qu'ils ont acquis.

La présente proposition de loi crée différents mécanismes visant à prévenir les abus tel le trafic de main-d'œuvre. On peut notamment citer à cet égard le rôle conféré au service agréé, ainsi que les obligations imposées à l'employeur qui met le travailleur à disposition et à l'employeur MAD. Mais pour qu'un travailleur puisse être mis à disposition, il doit par exemple également justifier d'une certaine ancienneté auprès de son employeur actuel.

Litiges et sanctions

Le système de la mise à disposition pour motif d’“emploi convenable” ou de “développement

focus op dialoog en reflectie. Het succes van dit wetsvoorstel hangt af van de volwassenheid van werknemer en werkgever en de expertise van de ondersteunende instellingen.

Het proces zelf moet voorkomen dat er geschillen ontstaan en partijen worden gesanctioneerd. Iedere geslaagde terbeschikkingstelling zou een win moeten betekenen voor alle betrokken partijen nl. de werknemer, de werkgever die terbeschikking stelt en de werkgever aan wie de werknemer wordt terbeschikking gesteld.

Het valt evenwel niet uit te sluiten dat er geschillen ontstaan of dat één van de betrokken partijen weigert om mee te werken.

De partij, werkgever of werknemer, aan wie de vraag tot terbeschikkingstelling wordt gesteld is, mits een gegronde motivatie, niet verplicht om in te gaan op die vraag. Maar er geldt wel een verplichting om constructief mee te werken aan de dialoog. Achter de vraag of het aanbod tot terbeschikkingstelling schuilt meestal immers een probleem. En dat probleem moet minstens uitgepraat worden en bij voorkeur ook worden opgelost. Maar de oplossing is niet noodzakelijk altijd een terbeschikkingstelling.

Er zijn geen rigide sancties opgenomen in het wetsvoorstel maar wie weigert een constructieve dialoog te voeren en zich te voegen naar de spelregels van deze wet pleegt wel een inbreuk op de rechten en plichten van een normale arbeidsrelatie. We verwijzen hierbij specifiek naar art. 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: “Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.”.

Het staat de benadeelde partij vrij omwille van die inbreuk een geding voor de arbeidsrechtbank op te starten.

Voordelen van een terbeschikkingstelling voor werknemer, werkgever en overheid

Een terbeschikkingstelling omwille van het motief “passend werk” of “persoonlijke ontwikkeling” kan voordelen opleveren voor zowel werknemers, werkgevers als overheid.

Voor de werknemers

- mogelijkheid om via een soort van “doorstartbaan” ander werk bij een andere werkgever uit te proberen zonder direct het vangnet van de lopende

persoonnel” met l’accent sur le dialogue et la réflexion. Le succès de la présente proposition de loi dépendra de la maturité du travailleur et de l’employeur, ainsi que de l’expertise des services de soutien.

Le processus lui-même devrait permettre d’éviter que des conflits apparaissent et que des parties soient sanctionnées. Chaque mise à disposition réussie devrait profiter à toutes les parties concernées, c’est-à-dire au travailleur, à l’employeur qui met à disposition et à l’employeur MAD.

Il n’est toutefois pas exclu que des litiges voient le jour ou que l’une des parties concernées refuse de coopérer.

La partie – employeur ou travailleur – à laquelle est adressée la demande de mise à disposition n’est pas tenue d’y acquiescer, à condition de bien motiver sa réponse. Mais elle a l’obligation de coopérer au dialogue de manière constructive. En effet, la demande ou l’offre de mise à disposition cache généralement un problème qui doit être résolu ou dont il faut à tout le moins discuter. Mais la mise à disposition n’est pas nécessairement la solution dans tous les cas.

La présente proposition de loi ne prévoit pas de sanctions rigides, mais quiconque refuse de participer à un dialogue constructif et de jouer le jeu porte atteinte aux droits et devoirs qui existent dans le cadre d’une relation de travail normale. Nous renvoyons spécifiquement à cet égard à l’article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose: “L’employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d’assurer et d’observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l’exécution du contrat.”.

La partie préjudiciée est libre d’introduire une action devant le tribunal du travail sur la base d’une violation de cette disposition.

Avantages d’une mise à disposition pour le travailleur, l’employeur et les autorités

Une mise à disposition pour motif d’“emploi convenable” ou de “développement personnel” peut présenter des avantages, aussi bien pour les travailleurs et les employeurs que pour les autorités.

Pour les travailleurs:

- possibilité, par le biais d’une sorte d’“emploi-rebond”, d’essayer un nouvel emploi auprès d’un autre employeur tout en conservant le filet de sécurité du

arbeidsovereenkomst te verliezen. Enkele voorbeelden: alternatief voor uitzichtloze situatie bij huidige werkgever zonder direct ontslag te moeten nemen of ziek te vallen, oudere werknemer die lopende job niet meer aankan en wil verkennen wat hij of zij wel nog kan, een statutair die gevangene is van zijn eigen statuut maar ander werk of een andere werkomgeving wil, etc.;

- instrument om bijkomende competenties te verwerven door tijdelijke werkervaring bij andere werkgever;

- meer inkomenszekerheid bij periodes van bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of ziekte: loon brengt meer op dan vervangingsinkomen;

- preventief instrument tegen langdurige inactiviteit zoals burn-out of dreigend (collectief) ontslag;

- instrument voor loopbaanzekerheid omwille van de mobiliteitskansen: langer werkbaar en wendbaar aan het werk blijven komt niet vanzelf. Het stelsel van TBS biedt kansen om ander werk en een andere werkomgeving te exploreren en zo de loopbaan een andere wending te geven.

Voor de werkgevers

- verhoogt het aanbod van arbeidskrachten in een krappe arbeidsmarkt;

- werkt onderbenutting van talent op onze arbeidsmarkt weg: vooral interessant bij knelpuntberoepen. Tal van getalenteerde werknemers zitten in tijdelijke werkloosheid, vallen uit door ziekte of burn-out, etc. Via TBS kunnen deze talenten terug geheel of gedeeltelijk worden ingeschakeld;

- instrument om competenties van eigen werknemers te versterken: door werk-ervaringen ergens anders kan je werknemers sterker en polyvalenter maken;

- instrument om je goede werknemers bij slechtere economische periodes aan je te binden: ze worden tijdelijk terbeschikking gesteld en kunnen nadien terugkomen;

- minder nood aan dure en zware procedures tot collectief of individueel ontslag;

contrat de travail en cours. Quelques exemples: alternative en cas d'impasse auprès de l'actuel employeur sans devoir immédiatement démissionner ou tomber malade, pour un travailleur âgé qui ne peut plus exécuter les tâches qui lui sont confiées et qui veut explorer ce qu'il peut encore faire, pour un statutaire qui est prisonnier de son propre statut mais qui veut trouver un autre emploi ou un autre environnement professionnel, etc.;

- instrument pour développer de nouvelles compétences en acquérant une expérience professionnelle temporaire auprès d'un autre employeur;

- une plus grande sécurité de revenus en cas par exemple de chômage temporaire ou de maladie: un salaire rapporte davantage qu'un revenu de remplacement;

- instrument préventif contre l'inactivité de longue durée, comme le burn-out ou le risque de licenciement (collectif);

- instrument qui assure une sécurité de carrière grâce aux opportunités de mobilité: continuer à exercer un emploi faisable et maniable sur une plus longue durée ne va pas de soi. Le système de la mise à disposition permet d'explorer d'autres métiers et d'autres environnements professionnels et d'ainsi donner une nouvelle orientation à sa carrière.

Pour les employeurs:

- augmentation de l'offre de main-d'œuvre sur un marché du travail exigu;

- élimination de la sous-utilisation des talents sur notre marché du travail: surtout intéressant pour les métiers en pénurie. De nombreux travailleurs talentueux sont au chômage temporaire, doivent s'absenter pour cause de maladie ou de burn-out, etc. La mise à disposition permet de réintégrer ces talents, que ce soit intégralement ou partiellement;

- instrument pour renforcer les compétences de ses travailleurs: en leur offrant des expériences professionnelles ailleurs, les travailleurs peuvent devenir plus compétents et plus polyvalents;

- instrument pour fidéliser les bons travailleurs dans les périodes économiquement moins favorables: ils sont temporairement mis à disposition et peuvent ensuite revenir;

- moindre nécessité de recourir à des procédures de licenciement individuel ou collectif coûteuses et compliquées;

- uitsparen van financiële kosten en andere lasten bij bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of beschikbaarheid;

- kan, mits positieve aanpak, de sfeer en motivatie in een bedrijf of organisatie bevorderen. Via dialoog oplossingen vinden staat centraal in een TBS-procedure en kan zo allerlei problemen inzake motivatie, sfeer, etc. voorkomen;

- versterken van “*corporate image*”: bedrijven die constructief TBS-oplossingen uitwerken geven gestalte aan oplossingen voor “werkbaar en wendbaar werk” in plaats van oudere of zieke werknemers zomaar te dumpen.

Voor de overheid

- door TBS minder mensen in een uitkering: minder tijdelijke werkloosheid, instrument om langdurig zieken en invaliden te re-integreren, etc.;

- instrument om oudere statutairen in overheidsjobs te laten doorstromen naar andere werkbare jobs tot aan pensioenleeftijd: politie, leger, NMBS, verkeersleiders, etc.;

- mogelijkheid om de competenties van overheids-personeel ook te versterken. Voorbeeld: leerkrachten onderwijs die ook bedrijfservaring opdoen met positieve impact op de kwaliteit van het onderwijs;

- mobiliteit tussen overheidstewerkstelling en private tewerkstelling versterken.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 3

De definities van de motieven “passend werk” en “persoonlijke ontwikkeling” zijn heel generiek en dienen individueel te worden ingevuld.

Art. 4 en 5

Artikel 4 wijzigd de bestaande wet van 1987 op de terbeschikking van arbeid en voegt dus een bijkomende uitzondering toe op het principiële verbod van terbeschikkingstelling. De basisregels van de nieuwe uitzondering worden opgenomen in het nieuwe artikel

- instrument permettant d’échapper à certaines dépenses et autres charges afférentes au chômage temporaire ou à la disponibilité par exemple;

- si l’approche est positive, instrument qui permet d’améliorer l’ambiance et la motivation dans une entreprise ou une organisation. La recherche de solutions par le biais du dialogue est au centre d’une procédure MAD et peut permettre d’éviter toutes sortes de problèmes relatifs à la motivation, à l’ambiance, etc.;

- consolidation de l’image de marque d’une entreprise: les entreprises qui élaborent des solutions MAD de manière constructive donnent corps à des solutions pour un “travail faisable et maniable” plutôt que de simplement se débarrasser des travailleurs âgés ou malades.

Pour les autorités:

- moins d’allocataires grâce à la mise à disposition: moins de chômage temporaire, instrument qui permet de réintégrer les malades de longue durée et les invalides, etc.;

- instrument qui permet à des statutaires âgés travaillant dans la fonction publique d’accéder à d’autres emplois faisables jusqu’à l’âge de la retraite: police, armée, SNCB, contrôleurs aériens, etc.;

- possibilité de renforcer les compétences du personnel de la fonction publique. Exemple: des enseignants qui ont également une expérience en entreprise, ce qui aura un effet positif sur la qualité de l’enseignement;

- renforcement de la mobilité entre les emplois dans la fonction publique et dans le secteur privé.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 3

Les définitions des motifs “emploi convenable” et “développement personnel” restent très générales et il convient de les concrétiser au cas par cas.

Art. 4 et 5

L’article 4 modifie l’actuelle loi de 1987 sur la mise de travailleurs à disposition et ajoute une exception à l’interdiction de principe de mise à disposition. Les règles de base de la nouvelle exception sont reprises dans le nouvel article 32^{ter} de la loi de 1987 et il convient

32^{ter} van de wet van 1987 en dienen samen gelezen te worden met de andere bepalingen van deze wet.

Artikel 5 regelt hetzelfde als artikel 4 maar dan voor de statutaire werknemers. De wet van 1987 heeft immers enkel betrekking heeft op contractuele tewerkstelling en deze wet geldt ook voor statutaire werknemers.

Art. 6 tot en met 9

Hier wordt de procedure geregeld voor werknemer en werkgever wanneer het initiatief tot terbeschikkingstelling uitgaat van de werknemer.

Het is perfect mogelijk reeds een informele dialoog met de werkgever op te starten vooraleer een formele aanvraag tot terbeschikkingstelling in te dienen.

De werkgever moet binnen de maand na de aanvraag een antwoord geven en dit antwoord ook motiveren wanneer ze negatief is of wanneer het een tegenvoorstel is. Niets belet natuurlijk dat de dialoog tussen werknemer en werkgever na het antwoord wordt verdergezet of dat de termijn van één maand door beide partijen in onderling akkoord wordt verlengd. Geen reactie door de werkgever is geen optie.

In een aantal situaties kan de werkgever de vraag van de werknemer niet weigeren. Het gaat voornamelijk om situaties waar de werkgever onvoldoende werk heeft of zoals bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of herstructurering met collectief ontslag. Sluiting van een onderneming valt hier niet onder. Daarnaast gaat het om situaties waarbij de werkgever geen passend werk meer kan verschaffen (langdurige ziekte zonder re-integratiemogelijkheden, beschikbaarheid van oudere statutaire werknemers, etc.). Maar feitelijk kan een terbeschikkingstelling nooit doorgaan zonder schriftelijk akkoord van die werkgever.

Een werknemer die meedraait in een stelsel van tijdelijke werkloosheid kan dat recht op terbeschikkingstelling ook uitoefenen voor de dagen dat hij normaal zou moeten werken. Het is aan de werkgever om dan andere werknemers in tijdelijke werkloosheid in te schakelen.

De begeleiding door een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding kan kosteloos of heel beperkt zijn voor de werknemer voor zoverre begeleiding valt onder een door de regionale overheid gefinancierde begeleiding

de les lire conjointement avec les autres dispositions de cette loi.

L'article 5 règle la même situation que l'article 4, mais pour les travailleurs statutaires. La loi de 1987 ne concernait en effet que les emplois contractuels et cette modification vaut, elle, également pour les travailleurs statutaires.

Art. 6 à 9

Ces articles déterminent la procédure à suivre pour le travailleur et l'employeur lorsque l'initiative de mise à disposition vient du travailleur.

Il est parfaitement possible d'entamer un dialogue informel avec l'employeur avant même d'introduire une demande formelle de mise à disposition.

L'employeur doit fournir une réponse dans un délai d'un mois à compter de la demande et également motiver cette réponse si elle est négative ou s'il s'agit d'une contre-proposition. Rien n'empêche évidemment que le dialogue entre le travailleur et l'employeur soit poursuivi après la réponse ou que le délai d'un mois soit prolongé d'un commun accord entre les deux parties. L'employeur ne peut pas ne pas réagir.

Dans un certain nombre de situations, l'employeur ne peut pas refuser la demande du travailleur. Il s'agit principalement de situations dans lesquelles l'employeur n'a pas suffisamment de travail comme en cas de chômage temporaire ou de restructuration avec licenciements collectifs. La fermeture d'une entreprise ne fait pas partie de ces situations. Il s'agit en outre de situations dans lesquelles l'employeur ne peut plus offrir un emploi convenable (maladie de longue durée sans possibilité de réintégration, disponibilité de travailleurs statutaires âgés, etc.). Or, dans les faits, il n'est jamais possible de procéder à une mise en disponibilité sans accord écrit de cet employeur.

Un travailleur qui participe à un régime de chômage temporaire peut également exercer ce droit de mise à disposition pour les jours où il devrait normalement travailler. Il appartient dans ce cas à l'employeur de faire entrer d'autres travailleurs dans le régime du chômage temporaire.

Les coûts de l'accompagnement réalisé par un organisme d'accompagnement de carrière agréé peuvent être nuls ou très limités pour l'employeur pour autant que l'accompagnement relève d'un accompagnement

(vb. loopbaancheques in Vlaanderen) of wanneer de werkgever deze kosten zelf op zich neemt (vb. via cao).

Art. 10 tot en met 14

Hier wordt de procedure geregeld voor werknemer en werkgever wanneer het aanbod tot terbeschikkingstelling uitgaat van de werkgever.

Ook hier is het mogelijk en zelfs wenselijk een formeel aanbod tot terbeschikkingstelling te laten voorafgaan door een proces van informele dialoog.

Art. 15 tot en met 17

Legt de rol vast van de door de regio's erkende diensten voor loopbaanbegeleiding. Iedere regio kan deze dienstverlening een eigen invulling geven. Op zich vormen deze verschillen geen probleem in de toepassing van deze wet.

Art. 18 en 19

De duur van een TBS-partnerovereenkomst is beperkt tot maximum 2 jaar ongeacht de terbeschikkingstelling voltijds of deeltijds is of zelfs *ad hoc*. Verlenging is mogelijk.

Deze TBS-partnerovereenkomst is een raamovereenkomst van burgerlijk recht waarbij de belangrijkste modaliteiten van een eventuele terbeschikkingstelling worden vastgesteld.

Er kan geen TBS-arbeidsovereenkomst worden aangegaan zonder dergelijke TBS-partnerovereenkomst. Maar niets belet dat er binnen de TBS-partnerovereenkomst diverse opeenvolgende TBS-arbeidsovereenkomsten worden gesloten. Dat kan heel snel en flexibel gebeuren binnen de afspraken gemaakt in de TBS-partnerovereenkomst. Maar het is eveneens mogelijk een langere TBS-arbeidsovereenkomst te sluiten met een maximum van 24 maanden per overeenkomst.

Indien één van de contracterende partijen in een TBS-arbeidsovereenkomst de terbeschikkingstelling wil stoppen dan kan dat door geen nieuwe TBS-arbeidsovereenkomst meer te sluiten. Een lopende TBS-arbeidsovereenkomst kan ook worden beëindigd maar dan met respect voor de opzegregels van toepassing voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

financé par l'autorité régionale (par exemple, les chèques-carrière en Flandre) ou si l'employeur prend lui-même les coûts en charge (par exemple, via la CCT).

Art. 10 à 14

Ces articles règlent la procédure pour le travailleur et l'employeur si l'offre de mise à disposition émane de l'employeur.

En l'occurrence également, il est possible voire souhaitable de faire précéder une offre formelle de mise à disposition par un processus de dialogue informel.

Art. 15 à 17

Ces articles définissent le rôle des services d'accompagnement de carrière agréés par les régions. Chaque région peut organiser cette prestation de service comme bon lui semble. En soi, ces différences ne nuisent pas à l'application de la loi.

Art. 18 et 19

La durée maximale d'une convention de partenariat MAD est fixée à deux ans, qu'il s'agisse d'une mise à disposition à temps plein ou à temps partiel, voire d'une mise à disposition *ad hoc*. La convention de partenariat MAD peut être prolongée.

La convention de partenariat MAD est une convention-cadre de droit civil fixant les principales modalités d'une éventuelle mise à disposition.

Aucun contrat de travail MAD ne peut être conclu en l'absence d'une convention de partenariat MAD, mais rien n'empêche la conclusion de contrats de travail MAD successifs dans le cadre d'une convention de partenariat MAD. Ces contrats peuvent être conclus très rapidement et en toute flexibilité dans le cadre des accords convenus dans la convention de partenariat MAD. De même, il est possible de conclure un contrat de travail MAD de plus longue durée, la durée maximale par contrat étant fixée à vingt-quatre mois.

Si, dans le cadre d'un contrat de travail MAD, l'une des parties contractantes souhaite mettre un terme à la mise à disposition, il n'est pas nécessaire de conclure un nouveau contrat de travail MAD. Il est également possible de rompre un contrat de travail MAD en cours, à condition de respecter les règles de préavis applicables aux contrats de travail temporaires. Une rupture de

Beëindiging in onderling akkoord blijft uiteraard ook mogelijk. Ook ontslag om dringende reden bij een TBS-arbeidsovereenkomst is mogelijk. Dit impliceert niet dat oorspronkelijke arbeidsovereenkomst ook wordt beëindigd.

Wat betreft het beheer van de loon- en arbeidsvoorwaarden inclusief het uitbetalen van de lonen en wedden alsook de extralegale voordelen voorziet de wet een palet aan mogelijkheden. De oorspronkelijke werkgever kan die blijvend op zich nemen maar het is ook mogelijk dat die volledig worden beheerd en betaald door de TBS-werkgever. Ook een gemengde oplossing is mogelijk. Op die manier is het mogelijk praktische afspraken te maken waarbij alle betrokken werkgevers maar ook de werknemer zich comfortabel voelen en zonder daarbij de basisrechten van de werknemer in gevaar te brengen. Niets belet dat de ene werkgever een deel van kost doorrekent aan de andere werkgever.

Het is zelfs mogelijk om een erkend uitzendbedrijf in te schakelen als TBS-werkgever.

Art. 20

Terbeschikkingstelling is geen doel maar een middel tot arbeidsmobiliteit en in sommige gevallen zal de dialoog niet in een terbeschikkingstelling uitmonden. Dat hoeft niet als een mislukking te worden aanzien omdat de dialoog op zich al heel waardevol kan zijn voor werkgever en werknemer wanneer ze op een kwalitatieve manier wordt gevoerd.

Maar een volwassen arbeidsrelatie vereist wel een minimum aan respect en dialoog. De arbeidsovereenkomstenwet van 1978 voorziet in een minimum aantal rechten en plichten voor werknemer en werkgever wanneer ze een arbeidsrelatie aangaan. Zo bepaalt artikel 16 dat werkgever en werknemer elkander eerbied en achting verschuldigd zijn. Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid in acht nemen en doen in acht nemen.

Wanneer werknemer of werkgever deze dialoog weigeren te voeren dan plegen ze een inbreuk op hun verplichtingen als werknemer of werkgever.

De benadeelde partij heeft in dat geval het recht om naar de arbeidsrechtbank te stappen om te laten vaststellen dat de andere partij in gebreke blijft. In ernstige situaties kan dergelijke inbreuk worden aanzien als

commun accord reste bien évidemment possible, tout comme un licenciement pour motif grave. Toutefois, ces deux cas de figure n'impliquent nullement la rupture du contrat de travail original.

S'agissant de la gestion des conditions de rémunération et de travail, en ce compris le paiement des salaires et des traitements ainsi que les avantages extra-légaux, la loi prévoit un éventail de possibilités. L'employeur initial peut continuer à s'en charger, mais l'employeur MAD peut aussi les prendre totalement à sa charge. Une solution mixte est également envisageable. Ainsi, il est possible de conclure des accords pratiques satisfaisant non seulement les employeurs concernés, mais également le travailleur, sans toutefois compromettre les droits fondamentaux de ce dernier. Rien n'empêche que l'un des employeurs facture une partie des coûts à l'autre employeur.

Il est même possible de faire appel à une entreprise de travail intérimaire agréée pour qu'elle intervienne en qualité d'employeur MAD.

Art. 20

La mise à disposition n'est pas une finalité mais un moyen de réaliser la mobilité professionnelle et, dans certains cas, le dialogue n'aboutira pas à une mise à disposition. Cette expérience ne doit pas être vécue comme un échec, car, s'il est de qualité, le dialogue peut déjà, en tant que tel, s'avérer très précieux pour l'employeur et pour le travailleur.

Une relation de travail adulte nécessite toutefois un minimum de respect et de dialogue. La loi de 1978 relative aux contrats de travail prévoit un nombre minimum de droits et de devoirs pour le travailleur et pour l'employeur qui concluent un contrat de travail. L'article 16 prévoit ainsi que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des conventions pendant l'exécution du contrat.

Si le travailleur ou l'employeur refusent ce dialogue, ils commettent une infraction à leurs obligations respectives.

La partie lésée a alors le droit de saisir le tribunal du travail pour faire constater que l'autre partie reste en défaut. Dans des situations graves, cette infraction peut être considérée comme une rupture de contrat, mais

contractbreuk maar het is evengoed mogelijk dat de benadeelde partij bij de arbeidsrechtbank aanstuurt op een andere oplossing.

Jan SPOOREN (N-VA)

il est également possible que la partie lésée mette en avant une autre solution devant le tribunal du travail.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing voor alle werkgevers en werknemers in de private en publieke sector met inbegrip van alle vormen van contractuele en statutaire tewerkstelling.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:

1° motief “passend werk”: werk waarvoor de werknemer fysisch en mentaal geschikt is en waarvoor de werknemer de nodige vaardigheden heeft of deze vaardigheden wenst te verwerven;

2° motief “persoonlijke ontwikkeling”: werk dat de werknemer in staat stelt bijkomende of andere vaardigheden te verwerven in functie van zijn of haar loopbaanontwikkeling;

3° erkende instelling voor loopbaanbegeleiding: de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding en/of loopbaanbegeleiding of een door de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding erkende of gemandateerde dienst voor loopbaanbegeleiding met een brede expertise in het adviseren en begeleiden van mensen in loopbaanoriëntatie of heroriëntatie;

4° TBS: de afkorting voor terbeschikkingstelling;

5° TBS-werknemer: de werknemer die gaat werken in het kader van een terbeschikkingstelling bij een TBS-werkgever ongeacht deze werknemer een contractueel werknemer of een statutair aangestelde werknemer is;

6° TBS-werkgever: de werkgever bij wie de ter beschikking gestelde werknemer tijdelijk wordt tewerkgesteld via een TBS-arbeidsovereenkomst;

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Dispositions générales****Article 1^{er}**

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

Art. 2

La présente loi s'applique à tous les employeurs et travailleurs des secteurs public et privé, en ce compris toutes les formes d'emploi contractuel et statutaire.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, on entend par:

1° motif “emploi convenable”: le travail pour lequel le travailleur est physiquement et mentalement apte et pour lequel le travailleur dispose des compétences nécessaires ou souhaite les acquérir;

2° motif “développement personnel”: le travail qui permet au travailleur d'acquérir des compétences supplémentaires ou autres en fonction de son évolution de carrière;

3° organisme d'accompagnement de carrière agréé: le service régional de l'emploi et/ou de formation professionnelle et/ou d'accompagnement de carrière ou un organisme d'accompagnement de carrière agréé ou mandaté par le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle et disposant d'une grande expertise dans le conseil et l'accompagnement de personnes en matière d'orientation ou de réorientation professionnelle;

4° MAD: l'abréviation de mise à disposition;

5°: travailleur MAD: le travailleur qui va travailler dans le cadre d'une mise à disposition auprès d'un employeur MAD, que ce travailleur soit contractuel ou statutaire;

6° employeur MAD: l'employeur qui occupe temporairement le travailleur mis à disposition dans les liens d'un contrat de travail MAD;

7° TBS-gebruiker: de werkgever bij de wie de ter beschikking gestelde werknemer gaat werken met tussenkomst van een TBS-uitzendbureau die handelt als TBS-werkgever;

8° TBS-partnerovereenkomst: een schriftelijke overeenkomst waarbij alle betrokken partijen de terbeschikkingstelling overeenkomen met inbegrip van de modaliteiten van de terbeschikkingstelling. Een TBS-partnerovereenkomst dient voor aanvang van de terbeschikkingstelling getekend te worden door de betrokken partijen namelijk de werknemer, de werkgever die ter beschikking stelt, de TBS-werkgever. Wanneer de werknemer een beroep doet op een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding dient deze instelling mee te tekenen. Een TBS-partnerovereenkomst kan maximum 2 jaar bedragen en onbeperkt worden verlengd mits goedkeuring van alle betrokken partijen;

9° TBS-arbeidsovereenkomst: de tijdelijke arbeidsovereenkomst die de TBS-werkgever sluit met de TBS-werknemer om de loon- en arbeidsvoorwaarden van de tewerkstelling in het kader van een terbeschikkingstelling vast te stellen. De TBS-arbeidsovereenkomst dient te worden afgesloten voor aanvang van de terbeschikkingstelling. Een TBS-arbeidsovereenkomst kan maximum 2 jaar bedragen en onbeperkt worden verlengd;

10° TBS-uitzendbureau: alle erkende uitzendbureau's kunnen in het kader van deze wet optreden als TBS-werkgever en zijn gebonden door alle bestaande wetgeving inzake uitzendarbeid. De TBS-partnerovereenkomst en de TBS-arbeidsovereenkomst wordt gesloten met het TBS-uitzendbureau. Het TBS-uitzendbureau is TBS-werkgever en sluit met de TBS-gebruiker een gebruiksovereenkomst zoals bij reguliere uitzendarbeid.

HOOFDSTUK 2

Aanpassing van de wet van 1987 met betrekking tot het ter beschikking stellen van werknemers

Art. 4

In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt een artikel 32ter ingevoegd, luidende:

“Art. 32ter. § 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever een door hem tewerkgestelde werknemer tijdelijk ter beschikking stellen van een TBS-werkgever

7° utilisateur MAD: l'employeur chez qui le travailleur mis à disposition va travailler par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire MAD agissant en qualité d'employeur MAD;

8° convention de partenariat MAD: une convention écrite aux termes de laquelle toutes les parties concernées conviennent de la mise à disposition, en ce compris des modalités de la mise à disposition. La convention de partenariat MAD doit être signée avant le début de la mise à disposition par les parties concernées, à savoir le travailleur, l'employeur qui met à disposition, l'employeur MAD. Si le travailleur fait appel à un service d'accompagnement de carrière agréé, ce service doit également signer la convention. La durée d'une convention de partenariat MAD ne peut excéder deux ans. La convention peut être renouvelée indéfiniment moyennant l'approbation de toutes les parties;

9° contrat de travail MAD: le contrat de travail temporaire que l'employeur MAD conclut avec le travailleur MAD en vue de fixer les conditions de rémunération et de travail de l'engagement dans le cadre d'une mise à disposition. Le contrat de travail MAD doit être conclu avant le début de la mise à disposition. La durée d'un contrat de travail MAD ne peut excéder deux ans. Le contrat peut être renouvelé indéfiniment;

10° entreprise de travail intérimaire MAD: toutes les entreprises de travail intérimaire agréées peuvent, dans le cadre de la présente loi, agir en qualité d'employeur MAD et sont tenues de respecter toutes les lois existantes en matière de travail intérimaire. La convention de partenariat MAD et le contrat de travail MAD sont conclus avec l'entreprise de travail intérimaire MAD. L'entreprise de travail intérimaire MAD est l'employeur MAD et conclut avec l'utilisateur MAD une convention d'occupation comme pour tout travail intérimaire.

CHAPITRE 2

Modification de la loi de 1987 relative à la mise à disposition de travailleurs

Art. 4

Dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs il est inséré un article 32ter rédigé comme suit:

“Art. 32ter. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut temporairement mettre un travailleur qu'il occupe à la disposition d'un employeur MAD

omwille van motief “passend werk” of motief “persoonlijke ontwikkeling” zoals vastgesteld in de wet van ... tot terbeschikkingstelling van personeel omwille van motieven passend werk of individuele ontwikkeling.

§ 2. De werknemers die in het kader van § 1 ter beschikking kunnen worden gesteld ten behoeve van TBS-werkgevers zijn werknemers die reeds minimum 2 jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever.

§ 3. Gedurende de periode waarin de werknemer ter beschikking van de TBS-werkgever wordt gesteld is de TBS-werkgever verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk zoals bedoeld bij artikel 19.

§ 4. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht moeten worden vastgesteld in een TBS-partnerovereenkomst die wordt ondertekend voor het begin van de terbeschikkingstelling.

§ 5. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden, tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de TBS-werkgever wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de TBS-werkgever uitoefenen.

§ 6. Wanneer een TBS-werkgever arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepalingen van dit artikel, worden die TBS-werkgever en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

De TBS-werkgever en de werkgever die werknemers ter beschikking stelt van de TBS-werkgever die in strijd zijn met de bepalingen van dit artikel, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de in het eerste lid van deze paragraaf bedoelde overeenkomst voortvloeien.”.

pour le motif d’“emploi convenable” ou pour le motif de “développement personnel”.

§ 2. Les travailleurs qui, dans le cadre du paragraphe 1^{er}, peuvent être mis à la disposition d’employeurs MAD sont les travailleurs qui sont déjà en service auprès de leur employeur actuel depuis 2 ans au moins.

§ 3. Pendant la période durant laquelle le travailleur est mis à la disposition de l’employeur MAD, l’employeur MAD est responsable de l’application des dispositions légales relatives à la réglementation et à la protection du travail qui s’appliquent au lieu du travail comme visé à l’article 19.

§ 4. Les conditions et la durée de la mise à la disposition ainsi que la nature de la mission doivent être fixées dans une convention de partenariat MAD signée avant le début de la mise à disposition.

§ 5. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l’employeur MAD devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent. En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l’entreprise de l’employeur MAD.

§ 6. Lorsqu’un employeur MAD fait effectuer, par des travailleurs mis à sa disposition, du travail en contradiction avec les dispositions du présent article, cet employeur MAD et ces travailleurs sont considérés comme étant liés par un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de la réalisation du travail. Les travailleurs peuvent toutefois mettre fin au contrat sans préavis ni indemnisation. Ils peuvent faire usage de ce droit jusqu’à la date où ils ne seraient normalement plus mis à la disposition de l’utilisateur.

L’employeur MAD et l’employeur qui met des travailleurs à la disposition de l’employeur MAD en contradiction avec les dispositions du présent article, sont solidairement responsables pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui découlent du contrat visé à l’alinéa 1^{er} du présent paragraphe.”.

HOOFDSTUK 3

**Complementaire bepaling
voor statutaire werknemers**

Art. 5

§ 1. Een werkgever kan een door hem tewerkgestelde statutaire werknemer tijdelijk ter beschikking stellen van een gebruiker omwille van motief “passend werk” of motief “persoonlijke ontwikkeling”.

§ 2. De statutaire werknemers die in het kader van § 1 ter beschikking kunnen worden gesteld ten behoeve van TBS-werkgevers zijn werknemers die reeds minimum 2 jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever ongeacht deze tewerkstelling contractueel of statutair was.

§ 3. Gedurende de periode waarin de statutaire werknemer ter beschikking van de TBS-werkgever wordt gesteld is de TBS-werkgever verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk zoals van toepassing is voor werknemers.

§ 4. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht worden vastgesteld in een TBS-partnerovereenkomst die wordt ondertekend voor het begin van de terbeschikkingstelling.

§ 5. De statutaire aanstelling bij de werkgever blijft gelden, tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de TBS-werkgever wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de TBS-werkgever uitoefenen.

§ 6. Wanneer een TBS-werkgever arbeid laat uitvoeren door een statutair werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepalingen van dit artikel, worden die TBS-werkgever en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de TBS-werkgever zouden zijn gesteld.

De TBS-werkgever en de werkgever die werknemers ter beschikking stelt van de TBS-werkgever in strijd met

CHAPITRE 3

**Disposition complémentaire
pour les travailleurs statutaires**

Art. 5

§ 1^{er}. Un employeur peut mettre temporairement un travailleur statutaire qu'il emploie à la disposition d'un utilisateur pour motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”.

§ 2. Les travailleurs statutaires qui peuvent être mis à disposition d'employeurs MAD dans le cadre du § 1^{er} sont des travailleurs qui sont déjà en service chez leur employeur actuel depuis deux ans au moins, que ce soit dans le cadre d'une fonction contractuelle ou une fonction statutaire.

§ 3. Pendant la période durant laquelle le travailleur statutaire est mis à la disposition de l'employeur MAD, ce dernier est responsable de l'application de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, applicable aux travailleurs sur le lieu de travail.

§ 4. Les conditions et la durée de la mise à disposition, ainsi que la nature de la mission, sont fixées dans une convention de partenariat MAD signée avant le début de la mise à disposition.

§ 5. La désignation statutaire chez l'employeur reste d'application pendant la durée de la mise à disposition visée au § 1^{er}; l'employeur MAD est toutefois solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent. Ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent en aucun cas être inférieurs à ceux perçus par les travailleurs qui exercent les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'employeur MAD.

§ 6. Lorsqu'un employeur MAD fait exécuter des travaux par des travailleurs statutaires mis à sa disposition en violation du prescrit du présent article, cet employeur MAD et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit peut être exercé jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'employeur MAD aurait normalement pris fin.

L'employeur MAD et l'employeur qui met des travailleurs à la disposition de ce dernier en violation du

de bepalingen van dit artikel, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de in het eerste lid van deze paragraaf bedoelde overeenkomst voortvloeien.

HOOFDSTUK 4

Terbeschikkingstelling op vraag van de werknemer

Art. 6

Een werknemer, die reeds minimum 2 jaar in dienst is bij zijn werkgever, kan aan zijn werkgever vragen om ter beschikking te worden gesteld aan een TBS-werkgever naar zijn keuze omwille van het motief “passend werk” of het motief “individuele ontwikkeling”.

Art. 7

De aanvraag door de werknemer dient gemotiveerd te worden en schriftelijk te gebeuren met datum en handtekening. De werkgever tekent een duplicaat van de aanvraag voor ontvangst. De werknemer kan de aanvraag aan zijn werkgever ook via aangetekend schrijven bezorgen waarbij de datum van verzending geldt als datum van aanvraag.

Art. 8

De werknemer heeft het recht zich te laten bijstaan door een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding.

Art. 9

De werkgever dient binnen de maand na de aanvraag tot terbeschikkingstelling de werknemer een antwoord te geven. Indien het antwoord negatief is of wanneer een tegenvoorstel wordt geformuleerd dat afwijkt van de aanvraag dient het antwoord gemotiveerd te worden. Die maand kan in onderling akkoord worden verlengd.

In de volgende situaties heeft de werknemer een recht op terbeschikkingstelling:

a. bij langdurige ziekte wanneer de werkgever geen passend aangepast werk kan verschaffen in het kader van de re-integratie van de langdurig zieke werknemer;

b. tijdens de periode dat de werknemer werd opgenomen in een stelsel van tijdelijke werkloosheid;

prescrit du présent article sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé à l’alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

CHAPITRE 4

Mise à disposition à la demande du travailleur

Art. 6

Un travailleur qui est déjà en service chez son employeur depuis deux ans minimum peut demander à ce dernier d’être mis à la disposition d’un employeur MAD de son choix pour motif d’“emploi convenable” ou de “développement personnel”.

Art. 7

La demande du travailleur doit être écrite, motivée, signée et datée. L’employeur signe un duplicata de la demande pour réception. Le travailleur peut également transmettre la demande à son employeur par lettre recommandée, la date d’envoi faisant office de date de la demande.

Art. 8

Le travailleur a le droit de se faire assister d’un service d’accompagnement de carrière agréé.

Art. 9

L’employeur doit fournir une réponse au travailleur dans le mois de la demande de mise à disposition. La réponse doit être motivée si elle est négative ou si une contre-proposition qui s’écarte de la demande est formulée. Ce délai d’un mois peut être prolongé de commun accord.

Le travailleur a un droit de mise à disposition dans les situations suivantes:

a. en cas de maladie de longue durée, lorsque l’employeur ne peut pas lui procurer un emploi convenable dans le cadre de la réintégration des malades de longue durée;

b. au cours de la période pendant laquelle le travailleur est placé dans un régime de chômage temporaire;

c. ingeval de werknemer geheel of gedeeltelijk op inactiviteit wordt gezet met geheel of gedeeltelijk behoud van loon;

d. danaf het tijdstip dat een werkgever een procedure tot herstructurering met collectief ontslag heeft opgestart.

HOOFDSTUK 5

Terbeschikkingstelling op vraag van de werkgever

Art. 10

Een werkgever kan aan een werknemer, die reeds minimum 2 jaar in dienst is, een aanbod maken om ter beschikking te worden gesteld aan een TBS-werkgever omwille van het motief “passend werk” of het motief “individuele ontwikkeling”.

Art. 11

Het aanbod door de werkgever dient gemotiveerd te worden en schriftelijk te gebeuren met datum en handtekening. De werknemer tekent een duplicaat van het aanbod voor ontvangst. De werkgever kan het aanbod ook maken via aangetekend schrijven waarbij de datum van verzending geldt als datum van kennisgeving van het aanbod.

Art. 12

De werknemer aan wie een aanbod tot terbeschikking werd voorgesteld heeft het recht zich te laten bijstaan door een erkende dienst voor loopbaanbegeleiding.

De kosten van deze bijstand zijn ten laste van de werkgever.

De werkgever kan een erkende dienst voor loopbaanbegeleiding aanstellen om de betrokken werknemers te begeleiden. De betrokken werknemer is echter vrij om beroep te doen op een andere erkende dienst voor loopbaanbegeleiding.

De begeleiding door een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding is kosteloos voor de werknemer die een aanbod tot terbeschikkingstelling krijgt en constructief gebruik maakt van deze dienstverlening.

c. lorsque le travailleur est placé en inactivité totale ou partielle avec maintien total ou partiel de sa rémunération;

d. à partir du moment où un employeur a entamé une procédure de restructuration avec licenciement collectif.

CHAPITRE 5

Mise à disposition à la demande de l'employeur

Art. 10

Un employeur peut proposer à un travailleur qui est en service depuis au moins deux ans d'être mis à disposition d'un employeur MAD pour le motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”.

Art. 11

L'offre de l'employeur doit être écrite, motivée, datée et signée. Le travailleur signe un duplicata de l'offre pour réception. L'employeur peut également transmettre l'offre par lettre recommandée, la date d'envoi faisant office de date de notification de l'offre.

Art. 12

Le travailleur qui se voit proposer une mise à disposition a le droit de se faire assister par un service d'accompagnement de carrière agréé.

Les coûts de cette assistance sont à charge de l'employeur.

L'employeur peut désigner un organisme d'accompagnement de carrière agréé pour accompagner les travailleurs concernés. Le travailleur concerné est toutefois libre de faire appel à un autre service d'accompagnement de carrière agréé.

L'accompagnement par un organisme d'accompagnement de carrière agréé est gratuit pour le travailleur qui reçoit une offre de mise à disposition et qui fait usage de ce service de manière constructive.

Art. 13

De werknemer dient binnen de maand na de aanvraag tot terbeschikkingstelling een antwoord te geven. In onderling akkoord kan de periode van één maand verlengd worden. Indien het antwoord negatief is of er wordt een tegenvoorstel geformuleerd dat afwijkt van de aanvraag dient het antwoord gemotiveerd te worden.

Art. 14

De werknemer heeft de plicht constructief mee te werken aan de begeleiding door de aangestelde erkende dienst voor loopbaanbegeleiding.

De werknemer heeft echter het recht, mits motivatie, ieder onvoldoende passend aanbod tot terbeschikkingstelling omwille van motief “passend werk” of “individuele ontwikkeling” te weigeren.

HOOFDSTUK 6

**Rol van de erkende instelling
voor loopbaanbegeleiding**

Art. 15

De werknemer heeft het recht om zich te laten begeleiden door een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding.

De erkende instelling voor loopbaanbegeleiding adviseert en ondersteunt de werknemer in een aanvraag of aanbod tot terbeschikkingstelling omwille van motief “passend werk” of “individuele ontwikkeling”. De erkende instelling voor loopbaanbegeleiding toetst een aanbod of vraag tot terbeschikkingstelling aan het welzijn van de werknemer.

Art. 16

De erkende instelling voor loopbaanbegeleiding bewaakt de kwaliteit van het proces tussen het ogenblik dat een aanvraag of aanbod tot terbeschikkingstelling werd gedaan tot en met het ogenblik dat een TBS-partnerovereenkomst wordt gesloten.

Art. 13

Le travailleur dispose d'un mois à dater de la notification de l'offre pour répondre à celle-ci. Le délai d'un mois peut être prolongé d'un commun accord. Si la réponse est négative ou si une contre-proposition différente de l'offre est formulée, la réponse doit être motivée.

Art. 14

Le travailleur a l'obligation de collaborer de manière constructive à l'accompagnement mis en place par l'organisme d'accompagnement de carrière agréé auquel il a été fait appel.

Le travailleur a toutefois le droit, moyennant motivation, de refuser toute offre de mise à disposition pour le motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel” qu'il ne juge pas suffisamment appropriée.

CHAPITRE 6

**Rôle du service d'accompagnement
de carrière agréé**

Art. 15

Le travailleur a le droit de se faire assister par un service d'accompagnement de carrière agréé.

L'organisme d'accompagnement de carrière agréé conseille et soutient le travailleur qui demande ou se voit proposer une mise à disposition pour motif d'“emploi convenable” ou de “développement personnel”. L'organisme d'accompagnement de carrière agréé évalue l'offre ou la demande de mise à disposition en fonction du bien-être du travailleur.

Art. 16

L'organisme d'accompagnement de carrière agréé veille au bon déroulement de la procédure dès l'introduction de la demande ou de l'offre de mise à disposition jusqu'à ce qu'une convention de partenariat MAD soit conclue.

Art. 17

De erkende instelling voor loopbaanbegeleiding kan aan de werknemer ook aanvullende diensten verlenen die het tijdstip van aanvraag of aanbod tot terbeschikkingstelling voorafgaan alsook tijdens de uitvoering van de TBS-arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 7

**TBS-partnerovereenkomst en
TBS-arbeidsovereenkomst**

Art. 18

Vooraleer een terbeschikkingstelling omwille van motief passend werk of persoonlijke ontwikkeling kan ingaan moeten alle betrokken partijen voorafgaandelijk een TBS-partnerovereenkomst sluiten.

Deze overeenkomst is een raamovereenkomst die moet worden ondertekend door de werknemer, de werkgever die ter beschikking stelt en de TBS-werkgever. Wanneer de werknemer een beroep doet op een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding om het proces te begeleiden, dient deze instelling mee te tekenen.

De TBS-partnerovereenkomst is een burgerrechtelijke overeenkomst en kan maximum voor 2 jaar worden aangegaan.

Een TBS-partnerovereenkomst kan worden verlengd. Iedere verlenging bedraagt maximum 2 jaar en vereist het schriftelijk akkoord van de betrokken partijen.

Deze raamovereenkomst bevat alle essentiële elementen van de geplande terbeschikkingstelling met minimaal de volgende gegevens:

1. de functie waarin de werknemer zal worden tewerkgesteld;
2. de loon- en arbeidsvoorwaarden van de functie;
3. eventuele toeslagen of bijpassingen;
4. de plaats van tewerkstelling;
5. de partij of partijen die zullen instaan voor de loon- en weddeadministratie;
6. de geplande duur en verlengingsmodaliteiten van de TBS-arbeidsovereenkomsten die worden gesloten

Art. 17

L'organisme d'accompagnement de carrière agréé peut également proposer des services complémentaires au travailleur avant qu'une demande ou une offre de mise à disposition soit introduite, ainsi que pendant l'exécution du contrat de travail MAD.

CHAPITRE 7

**Convention de partenariat mad et contrat de
travail mad**

Art.18

Pour qu'une mise à disposition pour motif d'emploi convenable ou de développement personnel puisse commencer, toutes les parties concernées doivent conclure une convention MAD.

Cette convention est une convention-cadre qui doit être signée par le travailleur, l'employeur qui met le travailleur à disposition et l'employeur MAD. Si le travailleur fait appel à un organisme d'accompagnement de carrière agréé afin d'encadrer le processus, ce service doit cosigner la convention.

La convention de partenariat MAD est une convention civile et peut être conclue pour deux ans maximum.

Une convention de partenariat MAD peut être prolongée. Toute prolongation ne peut excéder deux années et requiert l'accord écrit des parties concernées.

Cette convention-cadre contient tous les éléments essentiels de la mise à disposition prévue en mentionnant au minimum les données suivantes:

1. la fonction dans laquelle le travailleur sera occupé;
2. les conditions de rémunération et de travail de la fonction;
3. les éventuels compléments ou primes;
4. le lieu de travail;
5. la ou les parties qui se chargeront de l'administration des salaires et traitements;
6. La durée prévue et les modalités de prolongation des contrats de travail MAD qui sont conclus en

in uitvoering van de TBS-partnerovereenkomst en met respect van de bepalingen van artikel 19.

Wanneer de TBS-werkgever een erkend uitzendbedrijf is blijven de bepalingen hierboven van toepassing.

Art. 19

Een TBS-arbeidsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de arbeidswet van 16 maart 1971 tenzij anders bepaald in deze wet.

Alle andere arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn op werkgevers en werknemers, die overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 arbeidsovereenkomsten aangaan, blijven eveneens van toepassing behalve de afwijkingen waarin deze wet uitdrukkelijk voorziet. De welzijnswetgeving blijft eveneens integraal van toepassing.

Voor het sluiten en beëindigen van TBS-arbeidsovereenkomsten gelden volgende afwijkende bepalingen:

1. een TBS-arbeidsovereenkomst kan nooit langer dan 24 maanden bedragen;

2. een TBS-arbeidsovereenkomst kan niet rechtsgeldig worden gesloten zonder TBS-partnerovereenkomst en kan de duur van een partnerovereenkomst niet overschrijden;

3. er is geen beperking op het aantal verlengingen van een TBS-arbeidsovereenkomst voor zover er een lopende TBS-partnerovereenkomst is;

4. bij het einde van een TBS-arbeidsovereenkomst herneemt de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst of de lopende schorsing van die arbeidsovereenkomst;

5. wanneer een werknemer voor het aangaan van een TBS-arbeidsovereenkomst ziek of invalide was en tijdens de uitvoering van de TBS-arbeidsovereenkomst terug arbeidsongeschikt wordt in dezelfde ziekte is geen gewaarborgd loon verschuldigd door de TBS-werkgever. De werknemer valt terug op zijn vroegere ziekte- of invaliditeitsuitkering zolang de arbeidsongeschiktheid duurt tijdens de lopende TBS-arbeidsovereenkomst;

exécution de la convention de partenariat MAD et dans le respect des dispositions de l'article 19.

Les dispositions précitées restent d'application si l'employeur MAD est une entreprise de travail intérimaire agréée.

Art. 19

Un contrat de travail MAD est un contrat de travail à durée déterminée qui est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et celles de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à moins que la présente loi n'en dispose autrement.

Toutes les autres dispositions de droit du travail applicables aux travailleurs et aux employeurs qui concluent des contrats de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 restent également d'application, sous réserve des dérogations expressément prévues dans la présente loi. De même, la loi relative au bien-être reste entièrement d'application.

Les dispositions dérogatoires suivantes sont applicables pour la conclusion et la résiliation des contrats de travail MAD:

1. la durée maximale d'un contrat de travail MAD est fixée à vingt-quatre mois;

2. un contrat de travail MAD ne peut être valablement conclu en l'absence d'une convention de partenariat MAD et sa durée ne peut dépasser la durée d'une convention de partenariat;

3. un contrat de travail MAD peut être prolongé indéfiniment pour autant qu'une convention de partenariat MAD soit en cours;

4. à la fin d'un contrat de travail MAD, le contrat de travail original reprend son cours ou la suspension de ce contrat de travail se poursuit;

5. si un travailleur était malade ou invalide avant la conclusion d'un contrat de travail MAD et qu'il se trouve de nouveau en incapacité de travail durant l'exécution du contrat de travail MAD en raison de la même maladie ou invalidité, l'employeur MAD ne lui est redevable d'aucun salaire garanti. Durant l'exécution du contrat de travail MAD et pendant toute la durée de son incapacité de travail, le travailleur bénéficiera de nouveau de l'indemnité de maladie ou d'invalidité qu'il percevait précédemment;

6. de betaling van het loon en het beheer van de andere loon- en arbeidsvoorwaarden gebeurt in regel door de TBS-werkgever tijdens de duur van de lopende TBS-arbeidsovereenkomst. De betrokken partijen kunnen hiervan afwijken voor zoverre dit overeengekomen is in de TBS-partnerovereenkomst en volgens de nadere regels vastgesteld in de TBS-partnerovereenkomst.

Een erkend uitzendbedrijf kan optreden als TBS-werkgever in een terbeschikkingstelling omwille van motief passend werk of persoonlijke ontwikkeling. De TBS-arbeidsovereenkomst wordt in dat geval aangegaan met het uitzendbedrijf dat op haar beurt een gebruiksovereenkomst aangaat met de TBS-gebruiker overeenkomstig de wetgeving van toepassing op uitzendarbeid.

HOOFDSTUK 8

Geschillen

Art. 20

Het is de plicht van de werkgever of werknemer, aan wie de vraag of het aanbod tot terbeschikkingstelling wordt gedaan, constructief mee te werken aan de dialoog alsook de eventuele dienstverlening van een erkende instelling voor loopbaanbegeleiding wanneer de werknemer hierop een beroep doet. Een weigering of een alternatief voorstel dient steeds gemotiveerd te worden. De constructieve medewerking en dialoog door zowel werkgever als werknemer is een verplichting in iedere normale arbeidsrelatie.

Het niet naleven van deze plicht kan aanzien worden als een inbreuk op artikel 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het is ook een plicht voor de werkgever of werknemer in het kader van een statutaire tewerkstelling.

De benadeelde partij heeft het recht zich te wenden tot de arbeidsrechtbank bij schending van deze plicht.

6. en règle générale, l'employeur MAD est chargé du paiement de la rémunération et de la gestion des conditions de travail et de rémunération durant l'exécution du contrat de travail MAD. Les parties concernées peuvent déroger à cette règle pour autant qu'elles en conviennent dans la convention de partenariat MAD et qu'elles respectent les modalités fixées dans cette convention.

Une entreprise de travail intérimaire agréée peut intervenir en qualité d'employeur MAD dans le cadre d'une mise à disposition pour motif d'emploi convenable ou de développement personnel. Dans ce cas, le contrat de travail MAD est conclu avec l'entreprise de travail intérimaire qui, à son tour, conclut une convention d'utilisation avec l'utilisateur MAD, conformément à la législation applicable au travail intérimaire.

CHAPITRE 8

Litiges

Art. 20

L'employeur ou le travailleur auquel la demande ou l'offre de mise à disposition est adressée est tenu de collaborer de manière constructive au dialogue ainsi qu'au service éventuel d'un établissement reconnu d'accompagnement de carrière lorsque le travailleur fait appel à celui-ci. Un refus ou une proposition alternative doit toujours être motivé. La collaboration et le dialogue constructifs, tant dans le chef de l'employeur que dans celui du travailleur, sont une obligation dans toute relation de travail normale.

Le non-respect de cette obligation peut être considéré comme une infraction à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il s'agit aussi d'un devoir pour l'employeur ou pour le travailleur dans le cadre d'une occupation statutaire.

En cas de violation de cette obligation, la partie lésée a le droit de saisir le tribunal du travail.

HOOFDSTUK 9**Slotbepalingen****Art. 21**

Deze wet treedt in werking met ingang van 1 januari 2018.

13 december 2017

Jan SPOOREN (N-VA)

CHAPITRE 9**Disposition finale****Art. 21**

La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2018.

13 décembre 2017