

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1986-1987**

2 JULI 1987

**Ontwerp van wet betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen
van werknemers ten behoeve van gebruikers**

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR DE HEER VANNIEUWENHUYZE**

De Commissie voor de Sociale aangelegenheden heeft dit ontwerp van wet, dat door de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd overgezonden, besproken tijdens haar vergaderingen van 4, 11 en 16 juni 1987.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid heeft het ontwerp dat gebaseerd is op een consensus in de Nationale Arbeidsraad door de sociale partners bereikt, bondig toegelicht. Deze toelichting stemt overeen met hetgeen in het Kamerverslag te lezen staat (zie Gedr. St. Kamer 762 (1986-1987) - nr. 4, blz. 1 en 2).

**

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : de heren Egemeers, voorzitter; Anthuenis, Boël, Conrotte, Deleeck, mevr. Demeulenaere-Dewilde, de heren Deneir, Dufour, Gevenois, Hazette, Holsbeke, Ottenbourg, Saulmont, Schoeters, Sondag, mevr. Staels-Dompas, de heren Vandenhove, Valkeniers en Vannieuwenhuyze, rapporteur.
2. Plaatsvervangers : mevr. Buyse, de heren Claeys, Lenfant en Taminiaux.
3. Andere senator : mevr. Aelvoet.

R. A 13900**Zie :****Gedr. St. van de Senaat :**

558 (1986-1987) : N° 1 : Ontwerp van wet.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1986-1987**

2 JUILLET 1987

**Projet de loi sur le travail temporaire, le travail
intérimaire et la mise de travailleurs à la dis-
position d'utilisateurs**

RAPPORT

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR M. VANNIEUWENHUYZE**

La Commission des Affaires sociales a discuté le présent projet de loi, transmis par la Chambre des Représentants, au cours de ses réunions des 4, 11 et 16 juin 1987.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail a commenté succinctement le projet, qui se base sur un consensus auquel étaient parvenus les interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du travail. Ce commentaire concorde avec l'exposé contenu dans le rapport de la Chambre (voir Doc. Chambre 762 (1986-1987) - n° 4, pp. 1 et 2).

**

Ont participé aux travaux de la Commission :

1. Membres effectifs : MM. Egemeers, président; Anthuenis, Boël, Conrotte, Deleeck, Mme Demeulenaere-Dewilde, MM. Deneir, Dufour, Gevenois, Hazette, Holsbeke, Ottenbourg, Saulmont, Schoeters, Sondag, Mme Staels-Dompas, MM. Vandenhove, Valkeniers et Vannieuwenhuyze, rapporteur.
2. Membres suppléants : Mme Buyse, MM. Claeys, Lenfant et Taminiaux.
3. Autre sénateur : Mme Aelvoet.

R. A 13900**Voir :****Document du Sénat :**

558 (1986-1987) : N° 1 : Projet de loi.

I. ALGEMENE BESPREKING

Een commissielid is niet gelukkig met de technische structuur van het wetsontwerp. Hij vraagt zich af of de personen die hier gevisieerd worden (uitzendarbeid) bereid zijn zich te onderwerpen aan de arbeidswetgeving dan wel of zij een regeling *sui generis* wensen.

Ware het niet beter geweest, aangezien het om werknemers gaat en gelet op de ervaring opgedaan op het stuk van de wetgeving met de deeltijdse arbeid, een grotere harmonisering en vereenvoudiging van het arbeidsrecht na te streven?

Men zou de regelgeving kunnen beperken tot de overeenkomst afgesloten tussen de werkgever (uitzendbureau) en de werknemer. De overeenkomsten die de werkgever en de gebruiker sluiten vallen normaal buiten dit bestek.

Helemaal onbegrijpelijk is de regeling die wordt voorzien i.v.m. het Fonds voor bestaanszekerheid : de desbetreffende bepalingen druisen in tegen de wetgeving op het Fonds voor bestaanszekerheid. De wetgever mag aan de sociale partners niet zeggen hoe zij moeten handelen. De sociale partners dienen, met toepassing van de wet van 5 december 1968, indien zij zulks wensen een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten om een Fonds voor bestaanszekerheid op te richten en operationeel te maken. Zij kunnen de bevoegdheden van dit Fonds zelfs uitbreiden, op voorwaarde dat zij voorzien in de nodige financiële middelen.

Het past derhalve niet dat de wetgever (zie artikel 29) het Fonds ermee belast de lonen uit te betalen indien een werkgever zijn verplichtingen niet meer nakomt.

Indien de sociale partners in het paritair comité voor de uitzendarbeid aanvaarden deze verplichting op te nemen, dan is hiertegen geen bezwaar. Het is evenwel niet aan de wetgever die verplichting op te leggen.

Hetzelfde lid handelt vervolgens nog over de definitie van « de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ». Die definitie wordt gegeven in artikel 2 (hoofdstuk I, afdeling 2). In dat artikel staat evenwel niet te lezen wie de overeenkomstsluitende partijen zijn. De informatie daarover staat in hoofdstuk II van het ontwerp en dan dient men nog te weten dat met werkgever het uitzendbureau wordt bedoeld. Men dient dus al met deze vorm van arbeidsovereenkomsten vertrouwd te zijn om de wet te begrijpen. Dit bewijst eens te meer dat het ontwerp technisch niet in orde is.

De Minister repliceert dat het ontwerp het resultaat is van een eenparig akkoord in de Nationale Arbeidsraad. Het werd voor advies aan de Raad van State overgelegd. Indien de Senaat vindt dat de tekst niet goed is, kan hij hem amenderen.

De Minister wijst er nog op dat de regels die gelden voor de uitzendarbeid zo nauwkeurig mogelijk moeten zijn om mogelijke misbruiken te vermijden.

I. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire exprime son mécontentement quant à la structure technique du projet de loi. Il se demande si les personnes visées en l'occurrence (travailleurs intérimaires) sont disposées à se soumettre à la législation sur le travail ou si elles désirent une réglementation *sui generis*.

N'aurait-il pas été préférable, étant donné qu'il s'agit de travailleurs salariés et eu égard à l'expérience acquise en matière de législation sur le travail à temps partiel, de tendre à une plus grande harmonisation et à une simplification du droit du travail?

On pourrait limiter la réglementation au contrat conclu entre l'employeur (entreprise de travail intérimaire) et le travailleur. Normalement, les contrats conclus par l'employeur et l'utilisateur échappent à ce cadre.

Ce qui est tout à fait incompréhensible, c'est la réglementation prévue concernant le Fonds de sécurité d'existence : les dispositions y afférentes sont contraires à la législation relative audit fonds. Le législateur ne peut pas dicter leur conduite aux interlocuteurs sociaux. En application de la loi du 5 décembre 1968, ceux-ci doivent, s'ils le désirent, conclure une convention collective de travail afin de créer un Fonds de sécurité d'existence et de le rendre opérationnel. Ils peuvent même étendre les compétences de ce fonds, à condition de pourvoir aux moyens financiers nécessaires.

Il ne convient donc pas que le législateur (voir l'article 29) charge le fonds de payer les rémunérations si un employeur ne s'acquitte plus de ses obligations.

Si les interlocuteurs sociaux au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire acceptent d'assumer cette obligation, rien ne s'y oppose. Mais il n'appartient pas au législateur d'imposer cette obligation.

Le même membre aborde ensuite la définition du « contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire ». Cette définition figure à l'article 2 (chapitre 1^{er}, section 2). Toutefois, cet article ne précise pas quelles sont les parties contractantes. Les renseignements à ce sujet figurent au chapitre II du projet, et il faut en outre savoir que par employeur, on entend l'entreprise de travail intérimaire. Il faut donc être déjà familiarisé avec cette forme de contrat de travail pour comprendre la loi, ce qui prouve une fois de plus que, techniquement, le projet n'est pas au point.

Le Ministre répond que le projet est le résultat d'un accord unanime au sein du Conseil national du travail. Il a été soumis à l'avis du Conseil d'Etat. Si le Sénat trouve le texte mauvais, il peut l'amender.

Le Ministre ajoute que les règles applicables au travail intérimaire doivent être aussi précises que possible afin d'éviter les abus éventuels.

De sociale gesprekspartners hebben over dit soort arbeid een consensus bereikt en het is goed dat de wetgever hiermee rekening houdt.

Het commissielid zegt dat hij niet het beginsel van de uitzendarbeid in het geding brengt. Hetzelfde resultaat had op een andere, meer eenvoudige wijze, kunnen worden bereikt. Zijns inziens zal de wet ongetwijfeld tot conflicten leiden.

Een ander lid vraagt wat de draagwijdte is van artikel 1, § 5, laatste gedachtenstreepje. Betekent deze bepaling dat ondanks staking of lock-out tijdelijk werk kan worden aangeboden en uitgevoerd? Gaat het hier niet om een ondermijning van het stakingsrecht?

De Minister antwoordt dat er tijdens een staking geen beroep kan worden gedaan op tijdelijke arbeidskrachten, tenzij er ter zake een overeenkomst is afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Een derde intervenant verwijst naar blz. 5, onderaan, van het Kamerverslag waar te lezen staat dat de Nationale Arbeidsraad gevraagd heeft artikel 9 van de wet van 12 april 1985 toe te passen. Hij vraagt hoever het staat met de uitvoering hiervan.

De Minister antwoordt dat de maatregel waarop door de Nationale Arbeidsraad wordt aangedrongen, in uitvoering is.

II. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Een lid merkt op dat drie elementen bepalend zijn voor de definitie van tijdelijke arbeid nl. :

- vervanging van een vaste werknemer;
- buitengewone vermeerdering van werk;
- uitzonderlijk werk (zie artikel 1, § 1).

In het ontwerp wordt omschreven wat moet worden verstaan onder vervanging (§§ 2 en 3) en onder uitzonderlijk werk (§ 4) maar niet wat buitengewone vermeerdering van het werk betekent. Dat wordt blijkbaar aan de werkgever overgelaten.

Een ander lid zegt dat buitengewone vermeerdering van werk omschreven is in de arbeidswet.

Volgens nog een ander lid vraagt de eerste intervenant te bepalen datgene wat ondefinieerbaar is.

De Minister verklaart dat aan deze termen de klassieke interpretatie van het arbeidsrecht moet worden gegeven. De begripsbepalingen die elders voorkomen, en algemeen geldend zijn, hoeven in deze wet niet te worden overgenomen.

Door een lid wordt vervolgens volgend amendement ingediend :

« In § 5 van dit artikel, derde gedachtenstreep, te doen vervallen de woorden : « bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet. »

Les interlocuteurs sociaux sont parvenus à un consensus sur ce type de travail et il est bon que le législateur en tienne compte.

Le préopinant déclare qu'il ne met pas en cause le principe du travail intérimaire. Le même résultat aurait pu être atteint d'une manière différente et beaucoup plus simple. Selon lui, la loi ne manquera pas de provoquer des conflits.

Un autre membre demande quelle est la portée de l'article 1^{er}, § 5, dernier tiret. Cette disposition signifie-t-elle qu'un travail temporaire peut être proposé et effectué en dépit d'une grève ou d'un lock-out? Cette disposition ne sape-t-elle pas le droit de grève?

Le Ministre répond que, pendant une grève, il ne peut être fait appel à de la main-d'œuvre temporaire, à moins qu'une convention n'ait été conclue en la matière au sein du Conseil national du travail.

Un troisième intervenant se réfère au bas de la page 5 du rapport de la Chambre, où l'on peut lire que le Conseil national du travail a demandé l'application de l'article 9 de la loi du 12 avril 1985. Il demande où en est l'exécution de cet article.

Le Ministre répond que la mesure réclamée par le Conseil national du travail est en voie d'exécution.

II. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Un membre constate que trois éléments sont déterminants pour définir le travail temporaire :

- le remplacement d'un travailleur permanent;
- un surcroît extraordinaire de travail;
- un travail exceptionnel (cf. article 1^{er}, § 1^{er}).

Le projet définit ce qu'il y a lieu d'entendre par remplacement (§§ 2 et 3) et par travail exceptionnel (§ 4), mais non ce que signifie « surcroît extraordinaire de travail ». Ce soin est manifestement laissé à l'employeur.

Un autre membre déclare que la notion de surcroît extraordinaire de travail est définie dans la loi sur le travail.

Selon un autre membre encore, le premier intervenant demande de définir l'indéfinissable.

Le Ministre déclare qu'il y a lieu de donner à ces termes l'interprétation classique en droit social. Les définitions qui se trouvent ailleurs et qui sont d'application générale n'ont pas à être reprises dans la future loi.

Un membre dépose ensuite l'amendement suivant :

« Au § 5 de cet article, troisième tiret, supprimer les mots « visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi. »

De verantwoording luidt :

« De schrapping van de genoemde zinsnede is noodzakelijk om de procedure in de aanhef van § 5 zin te geven. »

De indiener voegt hieraan toe dat, zoals de tekst nu luidt, een gebruiker die een conflict heeft met zijn eigen personeel, uitzendkrachten mag tewerkstellen om het werk doorgang te laten vinden.

De Minister merkt op, dat bedoelde bepaling het verbod inhoudt om uitzendkrachten in dienst te nemen ter vervanging van stakende werknemers, zolang geen collectieve arbeidsovereenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt gesloten die de procedure en de duur van de tijdelijke arbeid regelt; zij laat van de andere kant wel toe dat een welbepaalde tijdelijke arbeid wordt verricht in een bedrijf waarin gestaakt wordt.

Een lid wijst erop dat het intact houden van de infrastructuur in een bedrijf dat in staking is, verzekerd wordt door de gewone werknemers. Het zou een inbreuk zijn op het stakingsrecht indien men zou toelaten dat dit werk tijdens een staking door uitzendkrachten zou worden verricht.

De Minister verwijst naar het advies van de Raad van State bij dit artikel (zie Gedr. St. Kamer 762/1 (1986-1987) blz. 15), dat aanleiding heeft gegeven tot de toevoeging van de zinsnede waarvan nu bij amendement de schrapping wordt voorgesteld. Hij wenst het probleem opgeworpen door de voorsteller van het amendement nader te onderzoeken en vraagt voorlopig niet tot de stemming over dit artikel over te gaan.

Een ander commissielid heeft ook moeite met deze bepaling. Hoe kan er bij staking of lock-out een uitzonderlijke vermeerdering zijn van werk of de noodzakelijkheid om een vaste werknemer te vervangen ?

Volgens de Minister heeft deze vraag betrekking op de grond van de zaak. Hierover is er een akkoord binnen de Nationale Arbeidsraad en binnen de Regering, akkoord dat zijn weerslag heeft gevonden in dit ontwerp. Afgezien hiervan is er de vraag of de laatste zinsnede van het artikel moet worden geschrapt.

Tijdens een volgende vergadering merkt de Minister op dat de schrapping van de woorden die aan artikel 1 werden toegevoegd op voorstel van de Raad van State, geen wijziging ten gronde aanbrengt. Het amendement op dit artikel is derhalve overbodig.

De indiener van het amendement is het hier niet mee eens. Zoals de tekst nu luidt, is het niet meer mogelijk om via een collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen dat uitzendkrachten mogen blijven werken in een bedrijf waarin een open conflict is. Nu zegt de wet dat uitzendkrachten — zelfs wanneer er een staking is — hun werk moeten blijven verrichten. Deze bepaling zal tot conflicten leiden in plaats van ze te voorkomen.

Een ander lid vraagt of de ontwerp tekst zo moet worden uitgelegd dat, wanneer in de Nationale Arbeidsraad over dit

En voici la justification :

« La suppression de ce membre de phrase est nécessaire pour pouvoir donner un sens à la procédure visée dans la phrase liminaire du § 5. »

L'auteur ajoute que, dans son libellé actuel, le texte autorise un utilisateur qui a un conflit avec son personnel à engager des travailleurs intérimaires pour continuer le travail.

Le Ministre fait remarquer que la disposition en question interdit implicitement d'utiliser des travailleurs intérimaires pour remplacer des travailleurs en grève aussi longtemps que n'a pas été conclue au sein du Conseil national du travail une convention collective réglant la procédure et la durée du travail temporaire; elle permet d'autre part l'accomplissement d'un travail temporaire bien déterminé dans une entreprise où il y a grève.

Un membre fait remarquer que ce sont les travailleurs ordinaires qui gardent intacte l'infrastructure dans une entreprise en grève. Ce serait porter atteinte au droit de grève que de permettre que ce travail soit fait par des intérimaires pendant une grève.

Le Ministre renvoie à l'avis du Conseil d'Etat sur cet article (*cf.* Doc. Ch. 762/1 (1986-1987) p. 15) qui a donné lieu à l'insertion du membre de phrase dont la suppression est maintenant proposée par voie d'amendement. Il souhaiterait examiner plus en détail le problème soulevé par l'auteur de cet amendement et il demande de ne pas procéder provisoirement au vote sur cet article.

Un autre membre déclare que cette disposition lui fait également difficulté. Comment, en cas de grève ou de lock-out, peut-il y avoir surcroît extraordinaire de travail ou nécessité de remplacer un travailleur permanent ?

Selon le Ministre, cette question touche au fond du problème. Il y a à ce sujet un accord au sein du Conseil national du travail et du Gouvernement, accord qui a trouvé sa consécration dans ce projet. Indépendamment de cela, il y a la question de savoir si le dernier membre de phrase de l'article doit être supprimé.

Au cours d'une réunion suivante, le Ministre déclare que la suppression des mots qui ont été ajoutés à l'article 1^{er} sur la proposition du Conseil d'Etat n'apporte aucune modification de fond. L'amendement à cet article est dès lors superflu.

L'auteur de l'amendement n'est pas d'accord sur ce point de vue. Tel que le texte est maintenant rédigé, il n'est plus possible de stipuler par le biais d'une convention collective de travail que les intérimaires peuvent continuer à travailler dans une entreprise où il y a un conflit ouvert. La loi dit maintenant que, même lorsqu'il y a grève, les intérimaires doivent continuer à faire leur travail. Cette disposition conduira à des conflits au lieu de les éviter.

Un autre membre demande si le texte du projet doit être ainsi compris que, lorsqu'aucune convention n'est conclue

punt geen overeenkomst wordt gesloten, door de uitzendkrachten niet mag worden gewerkt in een bedrijf waarin wordt gestaakt.

De Minister antwoordt bevestigend.

Het amendement wordt verworpen met 8 tegen 4 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 1 wordt aangenomen met 9 tegen 4 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 2

Een lid wijst erop dat er van « duidelijk omschreven werk » geen gewag wordt gemaakt in artikel 1. In artikel 2 komt die term wel voor.

De Minister herhaalt dat algemene definities die in andere teksten voorkomen, in dit ontwerp niet moeten worden overgenomen. Dit ontwerp strekt tot aanpassing van een aantal algemene bepalingen aan de noodwendigheden van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

Het lid repliceert dat artikel 1 zijns inziens een vierde element zou moeten bevatten, nl. « duidelijk omschreven werk ». Hij is van mening dat de voorgestelde tekst tot conflicten zal leiden.

Een ander lid merkt nog op dat de term « duidelijk omschreven werk » in de arbeidswetgeving voorkomt zonder nadere omschrijving. Het ontbreken van een begripsbepaling is niet noodzakelijk nadelig voor de werknemer.

Het artikel wordt ter stemming gelegd en aangenomen met 9 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 3

Op een desbetreffende vraag, antwoordt de Minister dat het met dit artikel mogelijk wordt opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd af te sluiten. Dit artikel kadert volledig in het concept van tijdelijke arbeid.

Een lid wijst op het belang van deze bepaling voor de werknemers. Zonder deze bepaling zouden de werkgevers — gelet op het bepaalde in artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 — geneigd zijn een andere werknemer aan te werven na verloop van de termijn waarvoor de overeenkomst was aangegaan. Nu wordt het mogelijk met dezelfde werknemer twee, drie of meer overeenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten.

Een ander lid daarentegen vraagt zich af of dit artikel wel zinvol is. De mogelijkheid bestaat nu reeds om, in afwijking van het beginsel vervat in artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur af te sluiten.

Volgens de Minister wijst de ervaring uit dat het sluiten van achtereenvolgende overeenkomsten praktisch uitgesloten is omdat, bij betwisting, de werkgever vreest in het ongelijk te worden gesteld door de arbeidsrechter. Artikel 3 van het ontwerp vormt een uitzondering op de algemene

sur ce point au sein du Conseil national du travail, les intérimaires ne peuvent travailler dans une entreprise où il y a grève.

Le Ministre répond affirmativement.

L'amendement est rejeté par 8 voix contre 4 et 2 abstentions.

L'article 1^{er} est adopté par 9 voix contre 4 et 2 abstentions.

Article 2

Un membre fait remarquer qu'il n'est pas fait mention d'un « travail nettement défini » à l'article 1^{er}. Ce terme figure par contre à l'article 2.

Le Ministre répète que les définitions générales qui figurent dans d'autres textes ne doivent pas être reprises dans le présent projet. Celui-ci tend à adapter un certain nombre de dispositions générales aux nécessités du travail temporaire et du travail intérimaire.

Le membre réplique qu'à son avis l'article 1^{er} devrait contenir un quatrième élément, à savoir « travail nettement défini ». Il pense que le texte proposé conduira à des conflits.

Un autre membre fait remarquer que le terme « travail nettement défini » figure dans la législation du travail sans autres précisions. L'absence de définition n'est pas nécessairement désavantageuse pour le travailleur.

L'article est mis aux voix et adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Article 3

A une question sur ce point, le Ministre répond que cet article permet la conclusion de plusieurs contrats successifs de durée déterminée. Cet article cadre parfaitement avec le concept de travail temporaire.

Un membre souligne l'importance de cette disposition pour les travailleurs. Sans elle, les employeurs seraient tentés — étant donné la disposition de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 — d'engager un autre travailleur à l'expiration du délai pour lequel le contrat a été conclu. Il sera désormais possible de conclure avec le même travailleur deux ou trois contrats, ou davantage encore, de durée déterminée.

Un autre membre se demande, par contre, si cet article est judicieux. Il est déjà possible actuellement, de conclure plusieurs contrats successifs de durée déterminée, par dérogation au principe de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Selon le Ministre, l'expérience montre que la conclusion de contrats successifs est pratiquement exclue, étant donné que l'employeur craint d'être mis en tort par le juge du travail en cas de contestation. L'article 3 du projet constitue une exception à la règle générale de l'article 10 de la loi rela-

regel vervat in artikel 10 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, om de redenen aangegeven door een voorgaande spreker.

Een ander lid verwijst naar artikel 11^{ter} van de wet op de arbeidsovereenkomsten waarin te lezen staat dat de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten beperkt wordt tot twee jaar. Waarom wordt die beperking hier niet ingeschreven ?

De Minister wijst erop dat de sociale partners een pragmatische oplossing hebben voorgesteld. Zij wensen dat artikel 3 van het ontwerp wordt toegepast en niet de algemene regeling.

Het lid herhaalt zijn vraag en wijst er nog op dat ook de Raad van State hierover een opmerking heeft gemaakt. Door het ontwerp wordt alles op losse schroeven gezet en wordt een haard van conflicten gecreëerd.

Volgens de Minister is er een keuze te maken tussen verschillende regelingen; er zijn enerzijds die welke geboden worden door de wet van 1978 en waarvan de grenzen duidelijk in die wet zijn aangegeven en anderzijds, de bijkomende keuzemogelijkheid geboden door dit ontwerp. De voorwaarde om van deze laatste mogelijkheid gebruik te maken is, in voorkomend geval, het volgen van een aparte voorafgaande overlegprocedure.

De Raad van State heeft opgemerkt dat artikel 11^{ter} van de wet van 1978 meer mogelijkheden biedt en heeft zich afgevraagd of de werkgevers wel belangstelling zullen hebben voor het volgen van de moeilijke weg die wordt aangegeven door artikel 3 van het ontwerp.

Het is aan de werkgever uit te maken of hij artikel 3 van dit ontwerp, dan wel artikel 11^{ter} van de wet van 1978 wil toepassen.

Een lid pleit voor de aanvaarding van artikel 3. Er is een zekere flexibiliteit nodig zo niet heeft heel het opzet geen zin meer.

De voorgaande intervenant zegt dat hij zou kunnen instemmen met het artikel wanneer, zoals in het reeds voornoemde artikel 11^{ter}, een limiet van 2 jaar zou worden bepaald.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen bij 5 onthoudingen.

Artikel 4

Een commissielid verwijst naar het advies van de Raad van State waaruit blijkt dat er een probleem blijft bestaan m.b.t. de sanctie indien er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten zonder geschrift. In dat geval, aldus de Raad van State, zal de bewijslast berusten bij de werknemer.

Volgens een ander lid houdt het opgeworpen probleem verband met het algemeen probleem van de bewijsvoering. Moeilijkheden zullen zich veeleer uitzonderlijk voordoen omdat de werknemers in de regel voordeel zullen halen uit het niet bestaan van een geschrift. In dat geval zijn zij

tive aux contrats de travail, pour les raisons indiquées par un intervenant précédent.

Un membre renvoie à l'article 11^{ter} de la loi sur les contrats de travail, selon lequel la durée totale des contrats successifs est limitée à deux ans. Pourquoi cette limitation n'est-elle pas prévue explicitement ici ?

Le Ministre souligne que les partenaires sociaux ont proposé une solution pragmatique. Il souhaite que l'on applique l'article 3 du projet et non pas la réglementation générale.

L'intervenant répète sa question et souligne encore que le Conseil d'Etat a lui aussi formulé une observation sur ce point. Le projet remet tout en cause et crée une source de conflit.

Selon le Ministre, il y a lieu de faire un choix entre plusieurs solutions; il y a les solutions fournies par la loi de 1978 et dont les limites sont clairement définies dans cette loi, et il y a la possibilité de choix supplémentaire fournie par le projet en question. Il est nécessaire, le cas échéant, pour pouvoir recourir à cette dernière possibilité, de suivre une procédure particulière de concertation préalable.

Le Conseil d'Etat a fait observer que l'article 11^{ter} de la loi de 1978 offre davantage de possibilités et il s'est demandé si les employeurs manifesteront quelque intérêt pour la voie difficile indiquée à l'article 3 du projet.

C'est à l'employeur qu'il appartient de savoir s'il appliquera l'article 3 du projet ou l'article 11^{ter} de la loi de 1978.

Un membre plaide pour l'adoption de l'article 3. Une certaine flexibilité s'impose, sans quoi le projet n'a plus aucun sens.

Le membre qui est intervenu avant le Ministre déclare qu'il pourrait approuver l'article si l'on prévoyait, comme dans l'article 11^{ter} précité, une limite de deux ans.

L'article est adopté par 9 voix et 5 abstentions.

Article 4

Un commissaire se réfère à l'avis du Conseil d'Etat d'où il ressort qu'un problème subsiste en ce qui concerne la sanction en cas de conclusion d'un contrat de travail sans écrit. Selon le Conseil d'Etat, la charge de la preuve incombera en l'espèce au travailleur.

Un autre intervenant estime que le problème soulevé est lié au problème général de l'administration de la preuve. Les difficultés seront plutôt exceptionnelles, étant donné que l'absence d'écrit est en règle générale à l'avantage des travailleurs. En effet, ils sont engagés, dans ce cas, pour

immers verbonden voor onbepaalde duur. Het lid wenst echter te weten of de werknemer die gebruik maakt van het bepaalde in het laatste lid, niet het gevaar loopt te worden beschouwd als iemand die vrijwillig het werk heeft verlaten.

Een ander lid vraagt zich af of de laatste volzin van het laatste lid wel zinvol is. Waarom zou een werknemer een einde willen maken aan de overeenkomst wanneer er geen geschrift is ?

De Minister antwoordt dat dit artikel een bescherming inhoudt voor de werknemer; hij kan tegen zijn zin niet worden verbonden voor onbepaalde duur. Het is immers niet zo dat alle werknemers werk voor onbepaalde duur wensen, ook al zijn die gevallen niet zeer talrijk.

De Minister voegt hieraan toe dat dit artikel moet worden bekeken in het licht van de algemene strekking van dit ontwerp, nl. regelingen treffen voor overeenkomsten voor bepaalde duur. Die overeenkomsten kunnen alleen maar beëindigd worden bij het aflopen van de termijn waarvoor ze werden aangegaan. Dit artikel biedt een aparte bescherming voor de werknemer indien er geen geschrift is : zo de werknemer binnen zeven dagen na de indiensttreding weggaat, kan de werkgever hem niet verwijten dat hij de overeenkomst verbroken heeft.

De laatste intervenant vraagt hierop hoe de werknemer, in geval er geen geschrift is, kan bewijzen dat de overeenkomst voor bepaalde duur was gesloten. Hoe is zijn situatie in dit geval m.b.t. het recht op werkloosheidsuitkering ?

De Minister antwoordt dat de R.V.A. zich zal baseren op de filosofie van deze wet om te oordelen of de werknemer al of niet het werk vrijwillig heeft verlaten. In het beschouwde geval gaat de werknemer weg omdat de werkgever een fout heeft gemaakt; hij heeft nl. verzuimd een geschrift op te maken.

De bewijslast is, zoals de Raad van State ook al heeft opgemerkt, inderdaad een moeilijk probleem.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 5

Volgens een lid zou uit dit artikel kunnen worden afgeleid dat de proeftijd langer mag zijn dan drie dagen. Is dat de bedoeling ?

De Minister antwoordt dat de proeftijd niet langer mag zijn dan de normale periode.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikelen 7 en 8

Deze artikelen worden zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

une durée indéterminée. L'intervenant voudrait toutefois savoir si le travailleur qui fait usage de la disposition du dernier alinéa ne risque pas d'être considéré comme quelqu'un qui a quitté volontairement son travail.

Un autre membre se demande si la dernière phrase du dernier alinéa est judicieuse. Pourquoi un travailleur voudrait-il mettre fin à un contrat en l'absence d'écrit ?

Le Ministre répond que cet article contient une protection pour le travailleur; il ne peut pas être engagé contre son gré pour une durée indéterminée. En effet, la situation n'est pas telle que tous les travailleurs souhaitent avoir un travail de durée indéterminée, même si ceux qui le souhaitent ne sont pas très nombreux.

Le Ministre ajoute que cet article doit être lu compte tenu de la portée générale du projet, qui consiste à prendre des mesures concernant les contrats de durée déterminée. Il n'est possible de mettre fin à ces contrats qu'à la fin du délai pour lequel ils ont été conclus. Cet article fournit une protection particulière au travailleur en l'absence d'écrit : si le travailleur quitte son travail dans les sept jours de son entrée en service, l'employeur ne peut pas lui reprocher d'avoir rompu le contrat.

Le préopinant demande alors comment le travailleur peut prouver qu'un contrat de durée déterminée avait été conclu, s'il n'y a pas d'écrit. Quelle est sa situation dans ce cas pour ce qui est du droit aux allocations de chômage ?

Le Ministre répond que l'Onem se basera sur la philosophie de la loi en projet pour apprécier si le travailleur a ou non quitté librement son travail. Dans le cas en question, le travailleur quitte son travail parce que l'employeur a commis une faute; il a en effet omis d'établir un écrit.

Comme le Conseil d'Etat l'a déjà fait observer, le problème de la charge de la preuve est effectivement un problème difficile.

L'article est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Article 5

Un membre estime que l'on pourrait déduire de cet article que la période d'essai peut dépasser trois jours. Est-ce cela que l'on veut ?

Le Ministre répond que la période d'essai ne peut pas dépasser la période normale.

L'article est adopté par 11 voix et 4 abstentions.

Articles 7 et 8

Ces articles sont adoptés sans discussion par 12 voix et 4 abstentions.

Artikel 9

Op een vraag dienaangaande preciseert de Minister dat in de overeenkomst moet worden vermeld wat de aard ervan is : overeenkomst voor een bepaalde duur, vervangingsovereenkomst, enz.

Een lid vraagt zich af waarom in de overeenkomst, die de werknemer afsluit met het uitzendbureau-werkgever, de naam van de gebruiker wordt vermeld. Is er daarvoor een bijzondere reden ? Indien die reden er niet is, dan is de desbetreffende bepaling overbodig.

De Minister antwoordt dat de werknemer moet weten bij welke gebruiker hij moet gaan werken. Dat is de evidentie zelf.

Het lid geeft hierop het voorbeeld van een gezinshelpster die een overeenkomst afsluit met een O.C.M.W. en die bij verschillende « gebruikers » wordt tewerkgesteld. De namen van die gebruikers worden niet in de overeenkomst vermeld.

Volgens een ander lid gaat de vergelijking tussen een uitzendbureau en diensten voor gezinshulp niet op. Laatstgenoemde hebben personen in vast dienstverband, de uitzendbureaus niet.

Nog een ander lid merkt op dat de vermelding van de gebruiker in de overeenkomst tussen uitzendbureau en werknemer geen afbreuk doet aan het bestaande arbeidsrecht. Door dit ontwerp wordt, onder bepaalde voorwaarden, tijdelijke arbeid mogelijk gemaakt. Hoe dan ook, op deze vorm van arbeid zal in toenemende mate een beroep worden gedaan; we hebben er dus alle belang bij hiervoor een regeling te treffen.

De eerste intervenant wijst erop dat hij juridisch-technisch tot duidelijke toestanden wil komen. Indien het de achterliggende bedoeling is, om uiteindelijk te komen tot een veralgemening van de overeenkomsten voor een bepaalde duur, dan dient men dat duidelijk te zeggen.

Het artikel wordt ter stemming gelegd en aangenomen met 9 stemmen, bij 6 onthoudingen.

Artikel 10

Volgens een commissielid zou nauwkeuriger moeten worden bepaald wat onder loon wordt verstaan. Immers, in de meeste bedrijven die een beroep doen op uitzendkrachten, gelden naast het loon nog heelwat andere voordelen waarvan de totaliteit het loon vormt. In veel bedrijven maakt de factor loon een steeds dalend bestanddeel uit van de totale vergoeding van de werknemer.

Heelwat bedrijven doen een beroep op uitzendkrachten om, tegen lagere kosten, bepaalde werkzaamheden te verrichten (bijvoorbeeld onderhoudswerkzaamheden, vervoer). Het doel hiervan is : het personeel op de eigen loonlijst beperken en tegen een lagere loonkost werknemers in dienst te hebben.

Article 9

Répondant à une question s'y rapportant, le Ministre précise que le contrat doit mentionner quelle en est la nature : contrat à durée déterminée, contrat de remplacement, etc.

Un membre se demande pourquoi le nom de l'utilisateur figure dans le contrat que le travailleur conclut avec l'employeur-entreprise de travail intérimaire. Existe-t-il une raison particulière ? Dans la négative, la disposition y afférente est superflue.

Le Ministre répond que le travailleur doit savoir chez quel utilisateur il devra travailler. C'est l'évidence même.

L'intervenant donne l'exemple d'une aide familiale qui conclut un contrat avec un C.P.A.S. et qui est occupée par plusieurs « utilisateurs ». Les noms de ces utilisateurs ne figurent pas dans le contrat.

D'après un autre commissaire, la comparaison entre une entreprise de travail intérimaire et des services d'aide familiale ne tient pas debout. Ces derniers ont du personnel permanent, contrairement aux entreprises de travail intérimaire.

Un autre membre encore fait remarquer que la mention de l'utilisateur dans le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur ne porte pas atteinte au droit du travail existant. Le projet à l'examen permet, dans certaines conditions, un travail temporaire. Quoi qu'il en soit, il sera de plus en plus fait appel à cette forme de travail; nous avons donc tout intérêt à réglementer cette matière.

Le premier intervenant après le Ministre signale qu'il désire en arriver à des situations claires sur les plans juridique et technique. Si l'on a l'intention sous-jacente d'aboutir à une généralisation des contrats à durée déterminée, il faut le dire sans détour.

Mis aux voix, l'article est adopté par 9 voix et 6 abstentions.

Article 10

D'après un commissaire, il faudrait définir plus précisément ce que l'on entend par rémunération. En effet, dans la plupart des entreprises qui font appel à des intérimaires, beaucoup d'autres avantages s'ajoutent au traitement, et l'ensemble de ceux-ci constitue la rémunération. Dans bon nombre d'entreprises, le facteur rémunération constitue un élément dont l'importance ne cesse de décroître dans le total de ce qui est dû au travailleur.

Un grand nombre d'entreprises font appel à des intérimaires pour l'accomplissement, à moindre coût, de certaines activités (par exemple, travaux d'entretien, transport). Leur objectif est de limiter le personnel sur leur propre bordereau de salaires et d'employer des travailleurs à un coût salarial moindre.

Het lid meent dat « het inkomen » een betere term zou zijn.

De Minister wijst erop dat het woord « loon » in de brede betekenis van het woord moet worden begrepen. Alle voordelen die aan de werknemers van een bedrijf worden toegekend, moeten ook worden toegekend aan de uitzendkrachten.

Een ander lid vraagt zich af hoe de verschillende voordelen en premies kunnen worden toegekend aan iemand die maar enkele dagen in een bedrijf komt werken. Hij weet wel dat dit ontwerp het gevolg is van een akkoord in de Nationale Arbeidsraad, maar hij kan niet nalaten erop te wijzen dat door de wetgever moeilijk kan worden beoordeeld of dit akkoord wel in de praktijk toepasbaar zal zijn.

Volgens een andere intervenant lijkt de regeling ingewikkeld maar in de praktijk is dat niet zo. De uitzendkrachten weten zeer goed welke bezoldiging de vaste werknemers in een bedrijf ontvangen.

Nog een andere spreker vreest dat er geschillen zullen ontstaan in verband met de interpretatie van de woorden « indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen ».

De gebruiker zal erop wijzen dat de voorwaarden waaronder de uitzendkrachten tewerkgesteld worden niet dezelfde zijn als voor de vaste werknemers.

De Minister bestrijdt die mening. Bedoeld wordt dat een uitzendkracht dezelfde bezoldiging moet genieten als een vast werknemer indien hij hetzelfde werk doet als laatstgenoemde.

Een van de vorige sprekers voegt hieraan toe dat de woorden « mag niet lager zijn » belangrijk zijn. Van de andere kant dient men zich rekenschap te geven van het feit dat er in een bedrijf een groot aantal loonschalen zijn. Het is dus noodzakelijk dat de woorden « onder dezelfde voorwaarden » in de tekst voorkomen.

Het artikel wordt aangenomen met 14 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 11

Een lid merkt op dat deze bepaling in strijd is met de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, waarin de bevoegdheden van deze fondsen duidelijk zijn omschreven.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 12

Een lid vraagt zich af of dit artikel wel uitvoerbaar is. Een fonds voor bestaanszekerheid, bij voorbeeld van de metaalsector, zou de belangen moeten behartigen van een uitzendkracht waarvoor een ander fonds bevoegd is.

L'intervenant estime que le terme « le revenu » conviendrait mieux.

Le Ministre souligne que le mot « rémunération » doit être pris dans son sens le plus large. Tous les avantages accordés aux travailleurs d'une entreprise doivent l'être également aux intérimaires.

Un autre membre se demande comment les différents avantages et primes peuvent être accordés à une personne qui ne vient travailler que quelques jours dans une entreprise. Il sait très bien que le projet à l'examen résulte d'un accord au sein du Conseil national du travail, mais il ne peut s'empêcher de souligner que le législateur peut difficilement juger si cet accord est bel et bien applicable dans la pratique.

D'après un autre intervenant, la réglementation semble compliquée, mais dans la pratique, il n'en est pas ainsi. Les intérimaires savent très bien quelle rémunération les travailleurs permanents perçoivent dans une entreprise.

Un autre membre encore craint l'apparition de litiges concernant l'interprétation des mots « s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur ».

L'utilisateur soulignera que les conditions dans lesquelles les intérimaires sont occupés ne sont pas les mêmes que pour les travailleurs permanents.

Le Ministre conteste ce point de vue. Ce que l'on entend par là, c'est qu'un intérimaire doit bénéficier de la même rémunération qu'un travailleur permanent s'il accomplit le même travail que ce dernier.

L'un des intervenants précédents ajoute que les mots « ne peut être inférieure » sont importants. D'autre part, il faut se rendre compte du fait que dans une entreprise, il existe un grand nombre de barèmes. Il est donc indispensable que les mots « dans les mêmes conditions » figurent dans le texte.

L'article est adopté par 14 voix et 1 abstention.

Article 11

Un membre fait remarquer que cette disposition est contraire à la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, qui définit très précisément les compétences de ces fonds.

Cet article est adopté par 11 voix et 5 abstentions.

Article 12

Un membre se demande si cet article est bien exécutable. Un fonds de sécurité d'existence, pour le secteur du métal par exemple, devrait défendre les intérêts d'un travailleur intérimaire pour lequel un autre fonds est compétent.

De Minister antwoordt dat dit artikel alleen de verdeling van de bijdragen regelt.

Een ander lid is het hiermee eens; in het artikel wordt duidelijk gezegd wie moet bijdragen.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 13

Een commissielid vindt dat de waarborgen die door dit artikel aan de uitzendkrachten worden geboden, in de praktijk onbestaande zijn; zij krijgen immers geen permanent werk door het uitzendbureau aangeboden. Deze werkgevers schorsen de overeenkomsten niet, maar verbreken ze en sluiten onmiddellijk nieuwe overeenkomsten voor bepaalde duur. De permanentie kan moeilijk worden bewezen. De bedoeling van het artikel is goed, maar gelet op de houding van het patronaat, moeilijk uitvoerbaar.

De Minister antwoordt dat zulke situaties inherent zijn aan de tijdelijke arbeid. Toch verleent artikel 13 een zekere bescherming aan de uitzendkrachten.

Het artikel wordt aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 14

Er wordt gevraagd wat het verschil is tussen een overeenkomst voor een bepaalde tijd en een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk; dit laatste is per definitie beperkt in de tijd.

De Minister antwoordt dat het om klassieke termen in de arbeidswetgeving gaat.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 15

Op een vraag daarover antwoordt de Minister dat de bepaling van het eerste lid zowel voor bedienden als voor arbeiders geldt.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 16

Dit artikel wordt zonder bespreking met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Artikel 17

Op de vraag van een lid antwoordt de Minister dat de mededeling waarvan sprake is in § 2 moet worden gedaan door het uitzendbureau.

Le Ministre répond que cet article ne règle que la répartition des cotisations.

Un autre membre appuie ce point de vue; l'article dit clairement qui doit cotiser.

L'article est adopté par 11 voix et 5 abstentions.

Article 13

Un membre trouve que les garanties offertes par cet article aux travailleurs intérimaires sont inexistantes dans la pratique; en effet, l'entreprise de travail intérimaire ne leur offre pas un travail permanent. Ces employeurs ne suspendent pas les contrats, mais les résilient et concluent immédiatement de nouveaux contrats à durée déterminée. La permanence est difficile à prouver. Le but de l'article est bon, mais il est difficilement exécutable étant donné l'attitude du patronat.

Le Ministre répond que de telles situations sont inhérentes au travail temporaire. L'article 13 offre cependant une certaine protection aux travailleurs intérimaires.

L'article est adopté par 12 voix et 4 abstentions.

Article 14

On demande quelle est la différence entre un contrat à durée déterminée et un contrat pour un travail nettement défini; ce dernier est par définition limité dans le temps.

Le Ministre répond qu'il s'agit de termes classiques dans la législation du travail.

L'article est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Article 15

A une question à ce sujet, le Ministre répond que la disposition du premier alinéa vaut tant pour les employés que pour les ouvriers.

L'article est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Article 16

Cet article est adopté sans discussion, par un même vote.

Article 17

En réponse à la question d'un membre, le Ministre déclare que la communication visée au § 2 doit être faite par l'entreprise de travail intérimaire.

Op de vraag van hetzelfde lid hoe zulks te verenigen is met § 1 van dit artikel antwoordt de Minister, dat in de overeenkomst tussen uitzendbureau en gebruiker kan worden bepaald dat de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt binnen een maand of binnen 14 dagen bij voorbeeld. Het kan ook voorkomen dat de termijnen van de §§ 1 en 2 samenvallen.

Het artikel wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 18

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 13 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 19

Op voorstel van een lid wordt de Franse tekst van dit artikel gewijzigd als volgt :

« Pendant ... chez l'utilisateur, celui-ci est responsable... »

Het gaat hier om een loutere taalcorrectie. De Nederlandse tekst wordt dienovereenkomstig aangepast.

Het artikel wordt aldus gewijzigd aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 20

De Voorzitter merkt op dat het 1° van dit artikel een zaak is te regelen tussen uitzendbureau en gebruiker, al moet worden toegegeven dat deze bepaling in het voordeel van de werknemer is.

Het artikel wordt aangenomen met 13 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 21

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 12 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikelen 22, 23 en 24

Deze artikelen worden eveneens zonder bespreking aangenomen met 11 stemmen, bij 4 onthoudingen.

Artikel 25

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 9 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 26

Een commissielid verwijst naar het Kamerverslag, blz. 17 en 18, waar o.m. te lezen staat dat de betaling van de feestdagen

Le même membre ayant demandé si cela est compatible avec le § 1^{er} de l'article, le Ministre répond qu'il peut être prévu, dans le contrat passé entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, que la mise au travail de l'intérimaire prendra cour, par exemple, dans le délai d'un mois ou de 15 jours. Il se peut également que les délais prévus par les §§ 1^{er} et 2 coïncident.

L'article est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Article 18

Cet article est adopté sans discussion par 13 voix et 3 abstentions.

Article 19

Sur la proposition d'un membre, le texte français de cet article est remplacé par la disposition suivante :

« Pendant ... chez l'utilisateur, celui-ci est responsable... »

Il s'agit en l'espèce d'une correction purement linguistique. Le texte néerlandais est adapté en conséquence.

L'article ainsi modifié est adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Article 20

Le Président fait observer que le cas visé au 1° de cet article doit être réglé entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, mais qu'il faut concéder que cette disposition est à l'avantage du travailleur.

L'article est adopté par 13 voix et 4 abstentions.

Article 21

Cet article est adopté sans discussion par 12 voix et 4 abstentions.

Articles 22, 23 et 24

Ces articles sont également adoptés sans discussion par 11 voix et 4 abstentions.

Article 25

Cet article est adopté sans discussion, par 9 voix et 3 abstentions.

Article 26

Un commissaire se réfère aux pages 17 et 18 du rapport de la Chambre, où il est dit notamment que le paiement des

onder de vorm van een percentage op het ontvangen loon niet wettelijk is.

Spreker vraagt wie de wettelijke feestdag dient te betalen wanneer de overeenkomst afloopt vóór de feestdag en er een nieuwe overeenkomst na de feestdag wordt gesloten. Kan men de bepaling van de wettelijke feestdagen niet via een Fonds regelen?

De Minister antwoordt dat de bepalingen van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen van toepassing zijn. Op grond van artikel 14 van het uitvoeringsbesluit van 18 april 1974 zal de werkgever die verlaten werd, de feestdag moeten betalen die valt binnen de periode van 14 dagen na het einde van de overeenkomst. In de Kamer werd gevraagd het geheel van de feestdagen te betalen onder de vorm van een percentage, ongeacht de tewerkstelling. De Minister heeft hierop geantwoord dat zulks strijdig was met de principes die aan de basis liggen van voornoemde wet.

Het lid repliceert hierop dat in heelwat gevallen de feestdagen niet worden betaald. Hij begrijpt de Minister niet die zich in de Kamer verzet heeft tegen het innen van een bepaald percentage van het loon om de feestdagen te betalen.

De Minister merkt op dat wel het begrip loon kan worden geregeld maar dat het niet mogelijk is het geheel van de feestdagen met een percentage te betalen.

Het gaat in dat geval immers niet meer om een modaliteit maar om een wijziging van het principe van de wet op de feestdagen, principe dat ervan uitgaat dat een werknemer recht heeft op loon voor elke feestdag of vervangingsdag tijdens welke hij niet heeft gewerkt of voor elke inhaalrustdag.

Het lid is het eens met die uitleg maar vindt dat de commentaar in het Kamerverslag verwarring sticht.

Door een ander lid wordt vervolgens een amendement ingediend dat strekt om het tweede lid van dit artikel te vervangen als volgt :

« De Koning kan, op grond van een collectieve arbeids-overeenkomst gesloten in het paritair comité voor de uit-zendarbeid, een bijzonder vakantiefonds oprichten tot uit-voering van de wetbepalingen betreffende de jaarlijkse va-kantie der werknemers. »

De verantwoording luidt :

« De voormelde procedure is in overeenstemming met de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers (cf. arti-kel 44, samengeordende wetten d.d. 28 juni 1971). »

Zowel voor de bedienden als voor de arbeiders zal die procedure een wettelijke regeling aanbrengen. De sociale partners moeten in de C.A.O. bepalen welke instelling het bijzonder vakantiefonds zal zijn of wie het fonds beheert. De huidige tekst is volledig tegenstrijdig met de algemene regeling. »

De voorsteller van het amendement preciseert nog dat hij de ontwerp tekst zou kunnen aanvaarden indien de samen-

jours fériés sous la forme d'un pourcentage du salaire perçu est illégal.

L'intervenant demande qui doit payer le jour férié légal lorsque le contrat expire avant le jour férié et qu'un nouveau contrat est conclu après le jour férié. Ne peut-on pas régler le paiement des jours fériés légaux par l'intermédiaire d'un fonds ?

Le Ministre répond qu'il y a lieu d'appliquer les disposi-tions de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés. En vertu de l'article 14 de l'arrêté d'exécution du 18 avril 1974, l'employeur qu'un travailleur aura quitté devra payer tout jour férié situé dans un délai de 14 jours après la fin du contrat. L'on a demandé, à la Chambre, que l'ensemble des jours fériés soit payé sous la forme d'un pourcentage, quelle que soit la durée d'occupation. Le Ministre a répondu que cela serait contraire aux principes sur lesquels se fonde la loi précitée.

Le préopinant réplique que, dans bien des cas, les jours fériés ne sont pas payés. Il ne comprend pas le Ministre qui s'est opposé, à la Chambre, à la perception d'un certain pourcentage du salaire en vue du paiement des jours fériés.

Le Ministre fait observer que l'on peut régler la notion de salaire, mais qu'il est impossible de payer l'ensemble des jours fériés à l'aide d'un pourcentage.

En effet, il ne s'agit plus, dans ce cas, d'une modalité, mais d'une modification du principe inscrit dans la loi rela-tive aux jours fériés, principe selon lequel un travailleur a droit à son salaire pour tout jour férié ou jour de rempla-cement au cours duquel il n'a pas travaillé ou pour toute journée de repos de récupération.

L'intervenant accepte ces explications, mais estime que le commentaire figurant dans le rapport de la Chambre crée la confusion.

Un autre membre dépose ensuite un amendement visant à remplacer le deuxième alinéa de cet article par le texte suivant :

« Le Roi peut, à la suite d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire, créer une caisse spéciale de vacances en exécution des dispositions légales relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. »

En voici la justification :

« Ladite procédure est conforme aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (cf. article 44 des lois coordonnées du 28 juin 1971). »

Cette procédure générera une réglementation légale à laquelle seront soumis tant le gestionnaire que les travail-leurs. Les partenaires sociaux doivent désigner, dans la C.C.T., l'institution qui fera office de caisse spéciale de vacances ou la personne qui gérera le fonds. Le texte actuel est tout à fait contraire à la réglementation générale. »

L'auteur de l'amendement précise encore qu'il pourrait approuver le texte du projet si l'on modifiait les lois coor-

geordende wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers zouden worden gewijzigd; m.a.w. indien in die wetten zou worden bepaald dat voor de uitzendkrachten een bijzondere regeling geldt.

De Minister merkt op dat, luidens lid 2 van dit artikel, de Koning, op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid, een instelling kan aanwijzen belast met de uitbetaling van het vakantiegeld. Zolang er geen paritair comité is, wordt de algemene regeling ook voor de uitzendkrachten toegepast.

Door dit tweede lid wordt het mogelijk, in overeenstemming met het advies van de Nationale Arbeidsraad, het vakantiegeld aan de bedienden-uitzendkrachten uit te betalen op het ogenblik dat zij hun hoofdvakantie nemen. Nu ontvangen zij opeenvolgende kleine bedragen na afloop van iedere tijdelijke overeenkomst.

Artikel 44 van de gecoördineerde wetten maakt het niet mogelijk tegemoet te komen aan de wens van de Nationale Arbeidsraad.

De Minister voegt hier nog aan toe dat de Raad van State hierover geen opmerkingen heeft gemaakt.

Het amendement wordt verworpen met 9 tegen 4 stemmen.

Artikel 26 wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen, bij 1 onthouding.

Artikel 27

Op de vraag van een lid preciseert de Minister dat er in het paritair comité een specifieke, tweeledige, vertegenwoordiging van de werkgevers zal zijn.

Op de vraag wie de uitzendbureaus zal vertegenwoordigen wordt geantwoord dat er een organisatie bestaat die als representatief kan worden beschouwd in de zin van artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Er wordt nog een amendement ingediend luidend als volgt :

« De aanhef van dit artikel te doen luiden als volgt :
« Overeenkomstig artikel 3 van de wet... »

De verantwoording luidt :

« Er wordt verwezen naar het advies van de Raad van State op artikel 27. »

Het amendement wordt verworpen met 9 tegen 5 stemmen.

Het artikel wordt aangenomen met 9 tegen 3 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Artikel 28

Er wordt een amendement ingediend luidend als volgt :

« Dit artikel te doen vervallen. »

données relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, autrement dit si l'on prévoyait dans ces lois que les intérimaires sont soumis à une réglementation particulière.

Le Ministre déclare qu'en vertu de l'alinéa 2 de cet article, le Roi peut désigner, sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire, une institution qui sera chargée du paiement annuel du pécule de vacances. Aussi longtemps qu'il n'y a pas de commission paritaire, le régime général s'applique aux travailleurs intérimaires.

Ce deuxième alinéa permet, conformément à l'avis du Conseil national du travail, de payer le pécule de vacances aux employés intérimaires au moment où ils prennent leurs vacances principales. Actuellement, ils perçoivent de petits montants successifs au terme de chaque contrat temporaire.

L'article 44 des lois coordonnées ne permet pas de répondre au vœu du Conseil national du travail.

Le Ministre ajoute encore que le Conseil d'Etat n'a fait aucune observation à ce sujet.

L'amendement est rejeté par 9 voix contre 4.

L'article 26 est adopté par 9 voix contre 3 et 1 abstention.

Article 27

Suite à la question d'un membre, le Ministre précise qu'il y aura à la commission paritaire une représentation spécifique, double, des employeurs.

A la question de savoir qui représentera les entreprises de travail intérimaire, il est répondu qu'il existe un organisme qui peut être considéré comme représentatif au sens de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il est déposé un amendement rédigé comme suit :

« Rédiger la phrase liminaire de cet article comme suit :
« Conformément à l'article 3 de la loi... »

Il est justifié comme suit :

« Il est renvoyé à l'avis du Conseil d'Etat relatif à l'article 27. »

L'amendement est rejeté par 9 voix contre 5.

L'article est adopté par 9 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 28

Il est déposé un amendement rédigé comme suit :

« Supprimer cet article. »

De verantwoording luidt :

« *De wetgever kan een paritair comité niet verplichten een bepaalde daad te stellen, ook niet een die behoort tot de normale bevoegdheden van het paritair comité.* »

De uitleg van de vertegenwoordiger van de Minister verstrekt aan de bevoegde Kamer van de Raad van State is dus niet steekhoudend. »

De Minister merkt op dat de bepaling van artikel 28 niet indruist tegen de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid. De sociale partners wensen een Fonds op te richten dat verschilt van de andere fondsen, doordat enkele opdrachten wettelijk worden omschreven.

Het artikel wordt aangenomen met 9 tegen 5 stemmen, hetgeen de verwerping inhoudt van het amendement.

Artikel 29

Er wordt een amendement ingediend luidend als volgt :

« *Dit artikel te doen vervallen.* »

De verantwoording luidt :

« *Wat waar is voor artikel 28, geldt ook voor artikel 29. Er is meer : de opdracht onder 1° behoort niet tot de bevoegdheid van het Fonds voor bestaanszekerheid. Zelfs wanneer artikel 29 in zijn huidige omschrijving blijft en het Fonds voor bestaanszekerheid niet de nodige beslissingen neemt qua financiering, zal artikel 29 dode letter blijven t.o.v. het 1° en het 2°.* »

C.A.O. 36bis kan, in de huidige statuten, die opdrachten vervullen mits eveneens de nodige financiering te bekomen.

De wetgever mag dat niet ! »

De indiener verduidelijkt nog dat het uitbetalen van lonen niet tot de bevoegdheid van het Fonds voor bestaanszekerheid behoort, althans niet wanneer er in de betrokken sector meer dan een werkgever is.

Wanneer er verscheidene werkgevers zijn, zou een van hen kunnen weigeren de lonen te betalen en die lasten laten dragen door het Fonds, m.a.w. door de andere werkgevers. De wetgever gaat hier dus duidelijk buiten zijn bevoegdheid.

De Minister is van oordeel dat de wetgever aan het Fonds voor bestaanszekerheid bijzondere opdrachten mag verlenen. De sociale partners wensen het Fonds te belasten met de uitbetaling van de lonen wanneer een werknemer, die niet failliet is of waarvan het bedrijf niet gesloten wordt, zelf de lonen niet uitbetaalt.

De Minister merkt hierbij nog op dat de Regering rekening heeft gehouden met het advies dat de Raad van State ter zake heeft verleend. Ten slotte wijst hij erop dat alle bepalingen met betrekking tot het paritair comité voor de uitzendarbeid de goedkeuring wegdragen van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad; zij doen een beroep op de onderlinge solidariteit van de uitzendbureaus.

Het artikel wordt aangenomen met 9 tegen 5 stemmen, hetgeen de verwerping inhoudt van het amendement.

Cet amendement est justifié comme suit :

« *Le législateur ne peut pas obliger une commission paritaire à poser un acte déterminé, même pas un acte relevant de ses compétences normales.* »

L'explication fournie à la Chambre compétente du Conseil d'Etat par le représentant du Ministre ne tient donc pas. »

Le Ministre fait remarquer que la disposition de l'article 28 n'est pas contraire à la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence. Les partenaires sociaux souhaitent créer un fonds qui soit différent des autres du fait que quelques missions sont légalement définies.

L'article est adopté par 9 voix contre 5, ce qui implique le rejet de l'amendement.

Article 29

Il est déposé un amendement rédigé comme suit :

« *Supprimer cet article.* »

Il est justifié comme suit :

« *Ce qui est vrai pour l'article 28, vaut aussi pour l'article 29. Qui plus est, la mission visée au 1° ne fait pas partie des compétences du Fonds de sécurité d'existence. Même si le texte actuel de l'article 29 est maintenu tel quel et que le Fonds de sécurité d'existence ne prend pas les décisions nécessaires en matière de financement, l'article 29 restera lettre morte pour ce qui est du 1° et du 2°.* »

Ces missions peuvent être remplies dans le cadre de la C.C.T. 36bis et des statuts actuels, à la condition aussi que les moyens financiers nécessaires soient fournis.

Or, le législateur ne le peut pas ! »

L'auteur précise encore qu'il n'entre pas dans les compétences du Fonds de sécurité d'existence de payer des rémunérations, du moins lorsqu'il y a plus d'un employeur dans le secteur concerné.

Lorsqu'il y a plusieurs employeurs, l'un d'eux pourrait refuser de payer les rémunérations et laisser supporter ces charges par le fonds, c'est-à-dire par les autres employeurs. Le législateur sort donc ici manifestement de sa compétence.

Le Ministre estime que le législateur peut confier des missions particulières au Fonds de sécurité d'existence. Les partenaires sociaux souhaitent charger le fonds du paiement des rémunérations lorsqu'un employeur qui n'est pas en faillite ou dont l'entreprise n'est pas fermée ne paie pas lui-même les rémunérations.

Le Ministre fait encore remarquer que le Gouvernement a tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat en la matière. Enfin, il précise que toutes les dispositions relatives à la commission paritaire du travail intérimaire ont été approuvées par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail; ils font appel à la solidarité des entreprises de travail intérimaire.

L'article est adopté par 9 voix contre 5, ce qui implique le rejet de l'amendement.

Artikel 30

Aan een lid, dat nadere uitleg vraagt over de laatste zinsnede van dit artikel, antwoordt de Minister dat bepaalde stortingen door de uitzendbureaus moeten worden gedaan zelfs alvorens ze personeel aanwerven, ten minste indien het paritair comité daartoe zou beslissen. De wet van 5 december 1968 biedt niet voldoende garanties voor de naleving van deze verplichting, vandaar deze bepaling.

Het lid merkt op dat C.A.O.'s alleen maar op personeel betrekking kunnen hebben. Waarom zou een uitzendbureau verplichtingen moeten nakomen wanneer het nog geen personeel in dienst heeft?

De Minister wijst erop dat de uitzendbureaus moeten worden erkend door de Gewesten. Er is dus reeds een voorafgaande controle. De Regering wenst dat die bureaus, vanaf de erkenning, bijdragen storten in het Fonds voor bestaanszekerheid. Nadere details hierover zijn te vinden in de C.A.O. nr. 36bis.

Het artikel wordt aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Artikel 31

In § 1 van dit artikel in de Nederlandse tekst wordt de term « verenigingen zonder winstgevend doel » vervangen door « verenigingen zonder winstoogmerk ».

Het artikel wordt zonder verdere bespreking aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikelen 32 tot en met 46

Deze artikelen worden zonder bespreking aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Artikel 47

Volgens een lid is het derde lid van dit artikel strijdig met artikel 1, § 5, van het ontwerp zoals het in de Kamer werd gewijzigd.

Zolang er geen collectieve arbeidsovereenkomst voor de uitzendarbeid is, blijft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van toepassing. Welnu artikel 1, § 5, zoals het nu luidt, is strijdig met de C.A.O. nr. 36.

Het lid stelt bij amendement voor het derde lid van dit artikel te schrappen om logisch te blijven met de redactie van artikel 1.

Dit amendement wordt verworpen met 10 tegen 5 stemmen.

Het artikel wordt met dezelfde stemmenverhouding aangenomen.

Artikel 48

Dit artikel wordt zonder bespreking aangenomen met 10 stemmen, bij 5 onthoudingen.

Article 30

Un membre ayant demandé des explications sur le dernier membre de phrase de cet article, le Ministre répond que les entreprises de travail intérimaire doivent effectuer certains versements avant même d'engager du personnel, du moins si la commission paritaire le décide. La loi du 5 décembre 1968 n'offre pas suffisamment de garanties du respect de cette obligation, d'où cette disposition.

L'intervenant fait remarquer que les C.C.T. ne peuvent concerner que du personnel. Pourquoi une entreprise de travail intérimaire devrait-elle respecter des obligations si elle n'a pas encore de personnel en service?

Le Ministre signale que les entreprises de travail intérimaire doivent être agréées par les Régions. Il existe donc déjà un contrôle préalable. Le Gouvernement désire que lesdites entreprises versent, dès leur agrégation, des cotisations au Fonds de sécurité d'existence. De plus amples détails à ce sujet figurent dans la C.C.T. n° 36bis.

L'article est adopté par 10 voix et 5 abstentions.

Article 31

Au § 1^{er} de cet article, dans le texte néerlandais, les termes « verenigingen zonder winstgevend doel » sont remplacés par les termes « verenigingen zonder winstoogmerk ».

L'article est adopté sans autre discussion, par 11 voix et 3 abstentions.

Articles 32 à 46

Ces articles sont adoptés sans discussion, par 11 voix et 3 abstentions.

Article 47

Selon un membre, le troisième alinéa de cet article est en contradiction avec l'article 1^{er}, § 5, du projet tel qu'il a été modifié à la Chambre.

Tant qu'il n'existe pas de convention collective de travail pour le travail intérimaire, la convention collective de travail n° 36 reste applicable. Or, dans sa formulation actuelle l'article 1^{er}, § 5, est en contradiction avec la C.C.T. n° 36.

L'intervenant propose par amendement de supprimer le troisième alinéa de cet article, pour respecter la logique de la rédaction de l'article 1^{er}.

Cet amendement est rejeté par 10 voix contre 5.

L'article est adopté par un vote identique.

Article 48

L'article 48 est adopté sans discussion par 10 voix et 5 abstentions.

Artikel 49

Een commissielid vraagt zich af hoe dit artikel te rijmen valt met de bepaling van artikel 48. In het ene artikel staat dat de Koning voor de openbare diensten andere procedures kan vaststellen; in het andere staat dat zij gebonden zijn door de bepalingen van deze wet.

De Minister preciseert dat artikel 49 alleen tot doel heeft de T-diensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op dezelfde voet te plaatsen als de uitzendbureaus.

Volgens het lid zijn de T-diensten geen uitzendbureaus in de betekenis van deze wet.

Het artikel wordt ter stemming gelegd en aangenomen met 10 tegen 3 stemmen, bij 2 onthoudingen.

Het geheel van het ontwerp van wet wordt aangenomen met 11 stemmen, bij 3 onthoudingen.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 12 aanwezige leden.

De Rapporteur,
R. VANNIEUWENHUYZE.

De Voorzitter,
I. EGELMEERS.

**

TEKSTVERBETERINGEN AANGEBRACHT
DOOR DE COMMISSIE

ART. 19

De aanhef van dit artikel te lezen als volgt :

« Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, staat deze in voor... »

ART. 31

Op het einde van § 1 van dit artikel, in de Nederlandse tekst, leze men « verenigingen zonder winstoogmerk » in plaats van « verenigingen zonder winstgevend doel ».

Article 49

Un commissaire se demande comment cet article est compatible avec les dispositions de l'article 48. L'un des deux articles dispose que le Roi peut fixer d'autres procédures pour les services publics; l'autre article précise que les entreprises de travail intérimaire sont tenues de respecter les dispositions de la loi en projet.

Le Ministre précise que l'article 49 vise simplement à placer les T-services de l'Office national de l'emploi sur un pied d'égalité avec les entreprises de travail intérimaire.

Selon l'intervenant, les T-services ne sont pas des entreprises de travail intérimaire au sens de la loi en projet.

Mis aux voix, l'article est adopté par 10 voix contre 3 et 2 abstentions.

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 11 voix et 3 abstentions.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 12 membres présents.

Le Rapporteur,
R. VANNIEUWENHUYZE.

Le Président,
I. EGELMEERS.

**

CORRECTIONS DE TEXTE APPORTEES
PAR LA COMMISSION

ART. 19

Lire le premier membre de phrase de l'alinéa 1^{er} comme suit :

« Pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est... »

ART. 31

A la fin du § 1^{er} de cet article, dans le texte néerlandais, lire « verenigingen zonder winstoogmerk » au lieu de « verenigingen zonder winstgevend doel ».