

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1975-1976**

3 JUIN 1976

**Projet de loi portant réglementation provisoire
du travail temporaire, du travail intérimaire et
de la mise de travailleurs à la disposition d'utili-
sateurs**

RAPPORT

**FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA
PREVOYANCE SOCIALE
PAR M. DE CLERCQ**

Votre Commission a examiné le présent projet au cours de
ses réunions des 22 et 29 avril et 13 mai 1976.

A. INTRODUCTION**I. Aperçu historique**

Un premier avant-projet de loi relatif au travail intérimaire
avait été soumis en 1971 par M. Major, alors Ministre de
l'Emploi et du Travail, au Conseil national du Travail, qui

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. De Rore, président; Bergers, Bury, Claeys, Conrotte,
Gillet, Mmes Goor-Eyben, Lassance-Hermant, M. Meunier, Mme Nauwelaerts-
Thues, M. Spitaels, Mme Staels-Dompas, MM. Van den Eynden, Vangeel, Van-
denabeele, Van In, Vannieuwenhuyze, Wathelet et De Clercq, rapporteur.

Suppléants : MM. Gerits et Kevers.

R. A 10442

Voir :

Document du Sénat :

831 (1975-1976) : N° 1 : Projet de loi transmis par la Chambre des Représentants.

BELGISCHE SENAAAT**ZITTING 1975-1976**

3 JUNI 1976

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

VERSLAG

**NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG UITGEBRACHT
DOOR DE HEER DE CLERCQ**

Uw Commissie heeft het ontwerp onderzocht tijdens haar
vergaderingen van 22 en 29 april, en 13 mei 1976.

A. INLEIDING**I. Historisch overzicht**

Een eerste voorontwerp van wet betreffende de interim-
arbeid werd in 1971 door de Minister van Tewerkstelling
en Arbeid, de heer Major voorgelegd aan de Nationale

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren De Rore, voorzitter; Bergers, Bury, Claeys, Conrotte,
Gillet, Mevr. Goor-Eyben, Lassance-Hermant, de heer Meunier, Mevr. Nauwelaerts-
Thues, de heer Spitaels, Mevr. Staels-Dompas, de heren Van den Eynden, Van-
geel, Vandenabeele, Van In, Vannieuwenhuyze, Wathelet en De Clercq, verslag-
gever.

Plaatsvervangers : de heren Gerits en Kevers.

R. A 10442

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

831 (1975-1976) : N° 1 : Ontwerp van wet overgezonden door de Kamer van
Volksvertegenwoordigers.

rendit un avis unanime sur cet avant-projet en date du 24 mai 1971 (n° 364).

Sous le Gouvernement précédent, un nouveau projet avait également été soumis au Conseil national du Travail par M. le Ministre Glinne, mais le Conseil ne put terminer ses travaux avant la dissolution des Chambres législatives.

En date du 25 juillet 1974, le Conseil national du Travail a émis, à la demande de M. Califice, Ministre de l'Emploi et du Travail, un avis sur la réglementation du travail temporaire et le statut des entreprises de travail intérimaire (avis n° 450). Sur la base de cet avis, le Gouvernement a déposé le 20 juin 1975 un projet de loi portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (Doc. Chambre, session de 1974-1975, n° 627-1).

Par ailleurs, M. Glinne a déposé sous forme de proposition de loi le texte de l'avant projet qu'il avait soumis précédemment au Conseil national du Travail (Doc. Chambre, S.E. de 1974, n° 55).

II. Déclaration gouvernementale

Dans la déclaration gouvernementale du 30 avril 1974, le Gouvernement a précisé que des mesures doivent être prises en vue de la fixation d'un statut légal des bureaux de travail intérimaire et de l'organisation par l'Office national de l'Emploi d'un service visant à mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaires en main-d'œuvre.

III. Principes

1. Principe général

Le projet réglemente :

- le travail temporaire en général;
- le travail intérimaire et les entreprises de travail intérimaire en particulier;
- la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Les mesures proposées ont un caractère expérimental.

La loi entre en vigueur le premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge* et cessera d'être en vigueur quatre ans après cette date. Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, prolonger d'un an la durée de validité de la loi (art. 47).

2. Réglementation du travail temporaire

a) Définition du travail temporaire

L'article 1^{er} de la loi définit la notion de travail temporaire et, par là même, le champ d'application de la loi.

La loi s'applique dans tous les cas où un travailleur s'engage par contrat :

Arbeidsraad. Op 24 mei 1971, heeft de Nationale Arbeidsraad een unaniem advies gegeven betreffende dit voorontwerp nr. 364).

Tijdens de vorige Regering, werd een nieuw ontwerp voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad door Minister Glinne. De Nationale Arbeidsraad is niet kunnen klaarkomen met zijn werkzaamheden vóór de ontbinding van de Wetgevende Kamers.

Op 25 juli 1974, heeft de Nationale Arbeidsraad, op verzoek van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer Califice, een advies uitgebracht betreffende de reglementering van de tijdelijke arbeid en het statuut van de uitzendbureaus (advies nr. 450). Op basis van dit advies, heeft de Regering op 20 juni 1975 een ontwerp van wet houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers neergelegd (Doc. Kamer, Zitting 1974-1975, nr. 627-1).

Anderzijds heeft de heer E. Glinne eveneens onder de vorm van een voorstel van wet het voorontwerp dat hij aan de Nationale Arbeidsraad had onderworpen, neergelegd (Doc. Kamer, B.Z. 1974, nr. 55).

II. Regeringsverklaring

In de regeringsverklaring van 30 april 1974 heeft de Regering gesteld dat maatregelen moeten worden genomen met het oog op een wettelijk statuut van de uitzendbureaus en organisatie door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van een dienst die ermee belast zal zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen, die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen.

III. Beginselen

1. Algemeen principe

Het ontwerp reglementeert :

- de tijdelijke arbeid in het algemeen;
- de interimarbeid en de uitzendbureaus in het bijzonder;
- de reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De voorgestelde maatregelen hebben een experimenteel karakter.

De wet treedt in werking de eerste dag van de vierde maand volgend op die gedurende welke zij in het *Belgisch Staatsblad* is bekend gemaakt en houdt op gevolg te hebben vier jaar na die datum. De Koning kan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de geldingsduur van deze wet met één jaar verlengen (art. 47).

2. Reglementering van de tijdelijke arbeid

a) Definitie van tijdelijke arbeid

Artikel 1 van de wet definieert de notie tijdelijke arbeid en bepaalt als dusdanig het toepassingsgebied van de wet.

De wet is van toepassing in alle gevallen waar een werknemer contractueel wordt verbonden om :

— à remplacer temporairement un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries;

— à remplacer temporairement un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, autrement que par un congé donné avec préavis ou par un congé donné pour motif grave, pendant la période de trois mois prenant cours à la cessation du contrat. Cette période de trois mois peut être prolongée de trois mois avec l'accord de la délégation syndicale ou de la commission paritaire compétente;

— à répondre à un surcroît extraordinaire de travail, moyennant l'autorisation d'un fonctionnaire désigné par le Roi. Cette autorisation n'est accordée qu'après accord entre celui qui recourt au travail temporaire et la délégation syndicale ou, en cas de désaccord, de la commission paritaire compétente;

— à assurer l'exécution d'un travail exceptionnel aux conditions fixées par le Roi en accord avec la délégation syndicale ou avec la commission paritaire.

Des dérogations peuvent être accordées par le Roi pour l'ensemble d'une branche d'activité, après accord de l'organisation professionnelle, des commissions paritaires ou du Conseil national du Travail.

b) Réglementation du travail temporaire

Pour ce qui concerne le travail temporaire tel qu'il est défini dans la loi, le projet s'écarte de la législation actuelle relative aux contrats de travail sur les points suivants :

— les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire (art. 3);

— le contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. A défaut d'écrit, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée (art. 4);

— le contrat de travail peut comprendre une clause stipulant que les trois premiers jours d'exécution du contrat seront considérés comme période d'essai et qu'à l'expiration de cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité (art. 5).

3. Réglementation du travail intérimaire et des entreprises de travail intérimaire

a) Réglementation du travail intérimaire

Le projet prévoit un certain nombre de dispositions en vue de protéger les intérimaires contre les abus éventuels :

— le contrat de travail intérimaire doit être considéré comme un contrat de travail. Il doit mentionner le motif

— temporairement un werknemer wiens arbeidsovereenkomst in zijn uitvoering werd geschorst te vervangen, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

— tijdelijk een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met opzeggingstermijn of door ontslag om een dringende reden, gedurende de periode van drie maanden die ingaan bij het beëindigen van de overeenkomst, te vervangen. Deze periode van drie maanden kan worden verlengd met drie maanden mits akkoord van de vakbondsafvaardiging of van het bevoegde paritair comité;

— te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van het werk, waarvoor moet machtiging gegeven worden door een ambtenaar aangewezen door de Koning. Deze machtiging kan slechts worden verleend na akkoord tussen de persoon, die tijdelijke arbeid wil laten verrichten en de vakbondsafvaardiging of in geval van onenigheid van het bevoegde paritair comité;

— tegemoet te komen aan de uitvoering van een uitzonderlijk werk onder de voorwaarden vastgesteld door de Koning in akkoord met de vakbondsafvaardiging of met het paritair comité.

Afwijkingen kunnen toegestaan worden na akkoord van de vakorganisatie, van de paritaire comités of van de Nationale Arbeidsraad door de Koning voor het geheel van een activiteitstak.

b) Reglementering van de tijdelijke arbeid

Wat betreft de tijdelijke arbeid, zoals hij wordt omschreven in de wet, wijkt het ontwerp van de geldende wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten op de volgende punten af :

— de partijen mogen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid (art. 3);

— de arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen van het begin der tewerkstelling. Bij ontstentenis van een geschrift gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten (art. 4);

— de arbeidsovereenkomst mag een beding omvatten waarbij wordt bepaald dat de eerste drie dagen van de uitvoering der overeenkomst worden beschouwd als proeftijd en dat ieder der partijen bij het verstrijken van die tijdsduur de overeenkomst mag beëindigen zonder opzegging of vergoeding (art. 5).

* 3. Reglementering van de uitzendarbeid en de uitzendbureaus

a) Reglementering van de uitzendarbeid

Het ontwerp voorziet een aantal bepalingen ter bescherming van de uitzendkracht tegen eventuele misbruiken :

— de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet worden beschouwd als een arbeidscontract. Het moet de reden en

syndicaux de l'entreprise de l'utilisateur ou encore après accord de la commission paritaire compétente.

Remarque importante.

Le projet ne règle que le travail temporaire défini à l'article 1^{er}.

Sauf pour les intérimaires pour lesquels des mesures de protection spécifiques sont prévues à l'article 21, 1^o, il n'est nullement interdit d'engager, conformément à la législation sur les contrats de travail, des travailleurs pour une durée déterminée, pour un travail déterminé ou pour un remplacement pour certains travaux temporaires non visés par le présent projet de loi.

IV. Convention n° 96 concernant les bureaux de placement payants

La Convention internationale n° 96 concernant les bureaux de placement payants a été approuvée par la loi du 3 mars 1958. Cette loi prévoit que la Belgique accepte les dispositions de la partie II de cette Convention, prévoyant la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement.

La Convention prévoit la suppression progressive, dans un délai limité dont la durée sera spécifiée par l'autorité compétente, des bureaux de placement payants à fin lucrative, c'est-à-dire toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect.

Ces bureaux ne pourront être supprimés tant qu'un service public de l'emploi n'aura pas été établi.

Pendant le délai précédant leur suppression, les bureaux de placement payants à fin lucrative :

a) seront soumis au contrôle de l'autorité compétente;

b) ne pourront prélever que les taxes et frais dont le tarif aura été, soit soumis à cette autorité et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité.

Des dérogations exceptionnelles sont néanmoins prévues à l'égard de certaines catégories de personnes, définies de façon précise par la législation nationale, au placement desquelles il ne saurait être convenablement pourvu, dans le cadre du service public de l'emploi, mais seulement après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

van de vakbondsafgevaardigden van de onderneming van de gebruiker of na akkoord van de bevoegde paritaire commissie.

Belangrijke opmerking.

Het ontwerp regelt slechts de tijdelijke arbeid voorzien in artikel 1.

Tenzij voor de uitzendkrachten voor dewelke artikel 21, 1^o, specifieke beschermingsmaatregelen voorziet is er geen enkel verbod om volgens de wetgeving op de arbeids-overeenkomsten arbeidskrachten te engageren voor een bepaald werk of een vervanging voor sommige tijdelijke werkzaamheden die niet gevisieerd worden door het ontwerp van wet.

IV. Het verdrag nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen

De Internationale Arbeidsovereenkomst nr. 96 betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen werd goedgekeurd door de wet van 3 maart 1958 die preciseerde dat België de bepalingen van deel 2 van deze Overeenkomst aanvaardde, die voorzien in de geleidelijke afschaffing van de bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen en gedreven worden met winstoogmerk, alsmede de regeling van andere bureaus.

Het Verdrag voorziet de geleidelijke afschaffing binnen een beperkte tijd, vastgesteld door de bevoegde overheid van de bureaus voor arbeidsbemiddeling gedreven met winstoogmerk, d.w.z., elke persoon, maatschappij, instituut, agent-schap of andere organisatie, welke als tussenpersoon optreedt met het doel arbeidsgelegenheid te verschaffen aan een arbeider of aan een werkgever een arbeider te verschaffen, met het oogmerk hetzij direct hetzij indirect enig geldelijk of ander materieel voordeel te verkrijgen van de werkgever of de arbeider.

Deze bureaus zullen niet worden afgeschaft voordat een openbare dienst voor werkgelegenheid ingesteld is.

Gedurende de tijd welke aan de afschaffing vooraf gaat zullen de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling en die gedreven worden door winstoogmerk :

a) onderworpen zijn aan een controle van de bevoegde overheid;

b) slechts beloning en kosten in rekening brengen volgens een schaal, overgelegd aan en goedgekeurd door de bevoegde autoriteit of door deze autoriteit vastgesteld.

Uitzonderlijke afwijkingen zijn nochtans voorzien voor sommige categorieën van personen welke nauwkeurig zijn aangegeven bij nationale wettelijke maatregelen, voor wier plaatsing geschikte regelingen niet gemakkelijk kunnen worden gemaakt binnen het kader van een openbare dienst voor de werkgelegenheid, zulks echter slechts na overleg, met de betrokken organisaties van werkgevers en van werknemers.

Ces bureaux de placement payants sont soumis au contrôle de l'autorité compétente notamment en ce qui concerne les tarifs appliqués et le recrutement de travailleurs à l'étranger.

Les auteurs de la proposition Glinne sont d'avis que les dispositions de la Convention n° 96 concernant les bureaux de placement payants à fin lucrative sont applicables aux entreprises de travail intérimaire.

Ceci est contredit par certains. Au cours de l'examen du problème par le Conseil national du Travail, les représentants des employeurs se sont opposés à la suppression progressive des entreprises de travail intérimaire et ont invoqué les arguments suivants aux fins de prévenir l'assimilation de ces entreprises aux bureaux de placement payants :

« Ils font observer que la doctrine et la jurisprudence dominante, basée sur la jurisprudence de notre Cour de Cassation, établissent une distinction fondamentale entre le travail intérimaire et l'activité des bureaux de placement payants. Les relations juridiques afférentes au placement de main-d'œuvre s'épuisent en un acte unique consistant pour le bureau de placement à mettre en contact l'offre et la demande d'emploi, le contrat de louage de travail étant alors conclu avec l'entreprise désireuse d'engager le travailleur. Par contre, la mise à disposition d'un utilisateur, caractéristique du travail intérimaire, n'engendre pas un contrat de louage de travail entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire. Le concours de consentements, condition *sine qua non* à la naissance de tout contrat, ne s'opère, en effet, à aucun moment entre l'utilisateur et l'intérimaire. Celui-ci s'engage uniquement à l'égard de l'entreprise de travail intérimaire. La condition essentielle à tout contrat de placement fait dès lors défaut.

» La Convention du travail n° 96 de l'Organisation internationale du Travail concernant les bureaux de placement payants, qui fut ratifiée par la loi du 3 mars 1958, n'est dès lors pas d'application aux entreprises de travail intérimaire puisqu'elles n'effectuent pas une activité de placement. Cette position est partagée dans le contexte C.E.E. par les législateurs allemand, français, néerlandais et danois, qui ont réglementé le travail intérimaire en toute indépendance vis-à-vis de la Convention du travail n° 96 qu'ils avaient signée. On trouve également cette distinction en Grande-Bretagne, laquelle n'a pas encore ratifié la Convention du travail. »

Les représentants de la C.G.S.L.B. ont pris une position identique.

Quant aux représentants de la C.S.C., sans se prononcer sur la nature juridique d'un contrat de travail intérimaire, ils estiment que la mise en contact de l'offre et de la demande de travailleurs temporaires est une tâche qui doit être assumée par un service public.

Aussi les représentants de la C.S.C. ont-ils déclaré qu'à l'expiration de la présente loi temporaire, il y aurait lieu d'examiner si un service public ayant des structures adaptées serait en mesure de remplir cette mission.

Deze bureaus voor arbeidsbemiddeling zijn onderworpen aan het toezicht van de bevoegde overheid meer bepaald betreffende de toegepaste tarieven en de recrutering van arbeiders in het buitenland.

De auteurs van het voorstel Glinne zijn van oordeel dat de bepalingen van het Verdrag nr. 96 betreffende de geleidelijke afschaffing van de bureaus voor arbeidsbemiddeling, welke voor hun bemiddeling betaling vragen en gedreven worden met winst oogmerk, van toepassing is op de uitzendbureaus.

Dit wordt nochtans door sommigen tegengesproken. Tijdens het onderzoek van het probleem bij de Nationale Arbeidsraad, waren de vertegenwoordigers van de werkgevers tegen de progressieve opheffing van de uitzendbureaus en hebben volgende argumenten ingeroepen om de gelijkstelling met bureaus voor arbeidsbemiddeling te voorkomen :

« Zij doen opmerken dat de doctrine en de meerderheidsrechtspraak, gesteund op de jurisprudentie van ons Hof van Cassatie, een fundamenteel onderscheid maken tussen de uitzendarbeid en de activiteit van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling. De juridische relaties in geval van arbeidsbemiddeling bestaan louter in het in contact brengen van arbeidsvraag en aanbod. De arbeidsovereenkomst komt dan tot stand tussen de werknemer en de onderneming die hem in dienst wil nemen. Het ter beschikking stellen bij een gebruiker leidt daarentegen niet tot het ontstaan van een arbeidsovereenkomst tussen de gebruiker en de uitzendkracht. De wilsovereenstemming, *conditio sine qua non*, voor elk contract, doet zich op geen enkel ogenblik voor tussen de gebruiker en de uitzendkracht. Deze verbindt zich enkel tegenover de uitzendonderneming. De essentiële voorwaarde voor elk contract van arbeidsbemiddeling ontbreekt derhalve.

» Het Arbeidsverdrag nr. 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling, dat door de wet van 3 maart 1958 werd bekrachtigd is derhalve niet van toepassing op de uitzendkantoren, vermits zij geen plaatsingsactiviteit verrichten. Deze stelling werd in E.E.G.-verband gedeeld door de Duitse, Franse, Nederlandse en Deense wetgevers die de uitzendarbeid los van het Arbeidsverdrag nr. 96 dat wij hadden onderschreven, hebben gereguleerd. Dit onderscheid vindt men ook in Groot-Brittannië dat het Arbeidsverdrag nog niet geratificeerd heeft. »

De vertegenwoordigers van de A.C.L.V.B. hebben een zelfde standpunt ingenomen.

De vertegenwoordigers van het A.C.V., zonder zich uit te spreken over de juridische natuur van een arbeidscontract voor uitzendarbeid, achten de bemiddeling tussen de vraag en het aanbod van tijdelijke werknemers een taak die door een openbare dienst moet worden vervuld.

De vertegenwoordigers van het A.C.V. hebben dan ook verklaard dat, op het einde van deze tijdelijke wet, men zal moeten onderzoeken of een openbare dienst met aangepaste structuren bij machte is deze opdracht te vervullen.

Les représentants de la F.G.T.B. étaient d'avis que les entreprises de travail intérimaire doivent être considérées comme des bureaux de placement payants dont l'activité doit en principe être interdite.

A l'appui de leur thèse, ils ont invoqué les arguments suivants :

« — l'utilisateur exerce sans partage l'autorité dans l'exécution du travail;

» — l'utilisateur supporte la charge financière de la rémunération de l'intérimaire et des cotisations de sécurité sociale patronales, qui sont comprises dans le prix facturé par l'entreprise de travail intérimaire;

» — c'est l'utilisateur qui détermine la durée de la mission à accomplir par l'intérimaire dans son entreprise et de ce fait la durée du contrat qui lie l'intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire.

» Il est faux de soutenir qu'il ne s'opère, à aucun moment, un concours de consentements entre l'utilisateur et l'intérimaire. Bien au contraire, avant l'exécution du travail, il y a nécessairement un accord entre eux sur les conditions dans lesquelles le travail doit s'accomplir. »

B. EXPOSE INTRODUCTIF DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Au cours de la dernière décennie, on a assisté tant en Belgique qu'à l'étranger à un développement considérable du travail temporaire, particulièrement sous la forme d'occupation d'intérimaires mis à la disposition d'utilisateurs par des entreprises de travail intérimaire.

Le travail temporaire s'est développé jusqu'à présent en marge des cadres juridiques traditionnels et la nécessité de trouver un statut légal approprié s'est fait sentir de manière de plus en plus impérieuse afin de combattre les abus dont les travailleurs temporaires sont les victimes et de protéger l'emploi des travailleurs permanents.

C'est dans cette optique que le Gouvernement, conscient tant des abus à combattre dans ce domaine que de la nécessité de réaliser le meilleur emploi, estima, dans sa déclaration gouvernementale du 30 avril 1974, que des mesures devaient être prises en vue de la fixation d'un statut légal des bureaux de travail intérimaire.

Il devait en être de même en ce qui concerne l'organisation par l'Office national de l'Emploi d'un service visant à mettre des travailleurs à la disposition d'entreprises souffrant de goulots d'étranglement temporaires de main-d'œuvre.

Le projet de loi s'inspire de l'avis exprimé par la majorité des membres du Conseil national du Travail le 25 juillet 1974 (avis n° 450).

En ce qui concerne le travail intérimaire, le projet de loi consacre les solutions qui sont déjà admises par notre législation sur la sécurité sociale, par les conventions collec-

De vertegenwoordigers van het A.B.V.V. waren van oordeel dat de uitzendbureaus moeten worden beschouwd als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling waarvan de activiteit in principe moet worden verboden.

Om hun standpunt te ondersteunen hebben zij volgende argumenten aangehaald :

« — alleen de gebruiker oefent gezag uit bij de uitoefening van de arbeid;

» — de gebruiker staat in voor de bezoldiging van de uitzendkracht en de patronale bijdragen van de sociale zekerheid, die vervat zitten in de prijs die door de onderneming voor de uitzendarbeid wordt aangerekend;

» — het is de gebruiker die de duur bepaalt van de taak die de uitzendkracht in zijn onderneming dient te verrichten; hij is het bijgevolg die de duur bepaalt van het contract dat de uitzendkracht aan de onderneming voor uitzendarbeid bindt.

» Het is vals te beweren dat het tussen gebruiker en uitzendkracht op geen enkel ogenblik tot een onderlinge overeenstemming komt. Integendeel, voordat het werk wordt aan-gevat moet er tussen hen een akkoord bestaan over de voorwaarden waarin het werk moet worden uitgeoefend. »

B. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Gedurende het jongste decennium heeft de tijdelijke arbeid, zowel in België als in het buitenland, een aanzienlijke uitbreiding genomen, in het bijzonder in de vorm van tewerkstelling van uitzendkrachten die door uitzendbureaus ter beschikking van gebruikers worden gesteld.

Tot dusver heeft de uitzendarbeid zich ontwikkeld buiten het traditionele juridische kader en de noodzakelijkheid van een passend wettelijk statuut doet zich steeds duidelijker voelen : dit statuut beoogt de misbruiken te bestrijden waarvan de tijdelijke arbeidskrachten het slachtoffer zijn en de werkgelegenheid van de vaste werknemers te beschermen.

De Regering, die zich ervan bewust was dat de misbruiken op dit gebied moesten worden tegengegaan en dat meer werkgelegenheid moest worden geschapen, oordeelde in haar verklaring van 30 april 1974 dan ook dat maatregelen moesten getroffen worden met het oog op de vaststelling van een wettelijk statuut van de uitzendbureaus.

Datzelfde gold ook voor de organisatie, door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, van een dienst die ermee belast zou zijn arbeidskrachten ter beschikking te stellen van ondernemingen die tijdelijk met moeilijkheden inzake arbeidskrachten hebben te kampen.

Het onderhavige ontwerp van wet steunt op het advies dat op 25 juli 1974 door het merendeel der leden van de Nationale Arbeidsraad werd gegeven (advies nr. 450).

Ten aanzien van de uitzendarbeid bekrachtigt het ontwerp de oplossingen die reeds zijn aangenomen in onze wetgeving op de sociale zekerheid, in de collectieve arbeids-

tives de travail conclues entre les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs et par la grande majorité de la jurisprudence et de la doctrine. Ces solutions découlent du principe que des entreprises de travail intérimaire engagent les intérimaires dans les liens d'un véritable contrat de travail.

Le présent projet de loi utilise la nouvelle terminologie adoptée en matière de contrats de travail par le projet de loi relatif aux contrats de travail qui est actuellement en discussion dans cette Commission (Doc. 381, S.E. 1974, n° 1).

En se fondant sur la différence essentielle qui existe entre l'entreprise de travail intérimaire et le bureau de placement payant, le projet de loi considère à l'instar de la presque unanimité des pays de la Communauté économique européenne que l'activité des entreprises de travail intérimaire ne tombe pas sous l'interdiction des bureaux de placement payants visée par la Convention internationale n° 96 de l'Organisation internationale du Travail. Cette opinion a été confirmée par le Conseil d'Etat.

Le projet de loi part toutefois de l'idée que l'Office national de l'Emploi a un rôle essentiel à jouer dans le placement des travailleurs temporaires étant donné que la mission d'intermédiaire entre l'offre et la demande de travailleurs doit en principe être remplie par un service public. C'est ainsi que des services spécialisés de l'O.N.E.M. seront créés et gérés de manière à être réellement opérationnels.

Corrélativement, les entreprises de travail intérimaire assurant la qualité d'employeur verront leur activité réglementée et devront obtenir l'agrément du Ministre de l'Emploi et du Travail et se soumettre à son contrôle.

D'autre part, les agissements des pourvoyeurs de main-d'œuvre seront désormais sévèrement réprimés. Sauf en cas de travail intérimaire ou de prêt exceptionnel de main-d'œuvre au sens du projet de loi, toute mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs sera interdite et passible de sanctions pénales et administratives tant dans le chef de celui qui met des travailleurs à la disposition d'un utilisateur que dans le chef de cet utilisateur.

A la demande de la majorité des membres du Conseil du Travail, la loi en projet a essentiellement un caractère expérimental et une durée temporaire de quatre ans avec possibilité de prorogation d'un an par arrêté royal. A la fin de cette période, un projet de réglementation définitive sera élaboré à la lumière de l'expérience acquise.

Le projet de loi comporte trois grands chapitres.

Le chapitre I^{er} réglemente le travail temporaire exécuté normalement dans le cadre d'une relation de travail entre deux personnes : l'employeur et le travailleur temporaire. Cette relation de travail peut naître soit par recrutement direct d'un travailleur temporaire par un employeur, soit par l'intermédiaire de l'Office national de l'Emploi, dont un service

overeenkomsten tussen representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, en voor het merendeel ook in de rechtsleer en de rechtspraak. Die oplossingen zijn afgeleid van het beginsel dat de uitzendbureaus uitzendkrachten in dienst nemen op grond van een echte arbeidsovereenkomst.

In het onderhavige ontwerp van wet wordt gebruik gemaakt van de nieuwe terminologie, die inzake arbeidsovereenkomsten werd aangenomen door het ontwerp van wet betreffende de arbeidsovereenkomsten dat thans bij deze Commissie in behandeling is (Gedr. St. 381, B.Z. 1974, nr. 1).

Het ontwerp steunt op het wezenlijk verschil tussen een uitzendbureau en een bureau voor arbeidsbemiddeling tegen betaling. Naar het voorbeeld van bijna alle landen van de Europese Economische Gemeenschap menen wij dan ook dat de werkzaamheden van een uitzendbureau niet vallen onder het verbod van arbeidsbemiddeling tegen betaling bedoeld in het Internationaal Verdrag nr. 96 van de Internationale Arbeidsorganisatie. Dit standpunt wordt trouwens bevestigd door de Raad van State.

Het ontwerp van wet gaat evenwel uit van de gedachte dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bij de arbeidsbemiddeling voor tijdelijke arbeidskrachten een belangrijke rol te vervullen heeft, aangezien de bemiddelingsopdracht tussen de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten in principe door een overheidsdienst moet worden uitgevoerd. Dat is de reden waarom bij de R.V.A. gespecialiseerde diensten zullen worden opgericht en beheerd op zo een manier dat zij werkelijk operationeel zijn.

Terzelfdertijd komt er een reglementering van de activiteiten van de uitzendbureaus die als werkgever optreden; bovendien moeten die bureaus worden erkend door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en zijn zij aan diens controle onderworpen.

Aan de andere kant zullen koppelbazen voortaan streng worden gestraft. Behalve bij uitzendarbeid of uitzonderlijke uitlening van arbeidskrachten naar de zin van het ontwerp van wet, is de terbeschikkingstelling van werknemers ten gerieve van gebruikers verboden: hierop zijn strafrechtelijke en administratieve sancties gesteld zowel tegen hem die arbeidskrachten ter beschikking stelt van een gebruiker als tegen de gebruiker zelf.

Op verzoek van de meeste leden van de Nationale Arbeidsraad, is de ontwerp-wet hoofdzakelijk van experimentele aard, met een tijdelijke duur van vier jaar en mogelijkheid tot verlenging met één jaar, bij koninklijk besluit. Op het einde van die periode zou, in het licht van de opgedane ervaring, een ontwerp van definitieve reglementering uitgewerkt moeten kunnen worden.

Het ontwerp van wet bevat drie grote hoofdstukken.

Hoofdstuk I regelt de tijdelijke arbeid die normaliter wordt verricht binnen een arbeidsrelatie tussen twee personen: de werkgever en de tijdelijke werknemer. Die verhouding kan ontstaan wanneer een tijdelijke werknemer in dienst wordt genomen hetzij rechtstreeks door een werkgever hetzij door bemiddeling van de Rijksdienst voor Arbeids-

spécialisé s'occupera désormais du placement de travailleurs temporaires.

Le projet définit ce qu'il faut entendre par travail temporaire, c'est-à-dire l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Afin de favoriser cette forme de travail temporaire et de lui permettre de concurrencer le travail intérimaire, des aménagements ont été apportés à la législation sur les contrats de travail. Ainsi donc, le projet prévoit la licéité des contrats de travail successifs conclus pour l'exécution d'un travail temporaire tel qu'il est défini par le projet.

Des aménagements ont également été introduits en ce qui concerne la date de rédaction du contrat écrit.

Devant la difficulté que rencontrerait celui qui recourt au travail temporaire de préciser dès l'embauche toutes les clauses d'un contrat, le projet, tel qu'il a été voté par la Chambre des représentants, prévoit que seule l'intention de conclure un contrat de travail ayant pour objet le travail temporaire doit être constatée par écrit pour les deux parties dès l'entrée en service.

Compte tenu des particularités du travail temporaire, le contrat écrit, obligatoire pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement, ne doit être rédigé que dans les deux jours ouvrables, à compter du début de la mise au travail.

A défaut d'écrits relatifs à l'intention de conclure et au contrat lui-même, rédigés dans les délais déterminés, le projet prévoit l'application exclusive au contrat, des règles des contrats conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, pour ne pas imposer au travailleur des obligations qu'il ne voudrait pas assumer, il lui est permis de rompre le contrat sans préavis ni indemnité, dans les 7 jours qui suivent l'expiration du délai fixé pour la rédaction du contrat.

Enfin, en matière de clause d'essai, le projet prévoit qu'à défaut de convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. A l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Par ailleurs, le projet précise qu'en cas de travail temporaire tel qu'il a été défini plus haut, les parties au contrat de travail ont le choix entre les dispositions dérogatoires précitées et les règles des lois relatives aux contrats de travail.

Le chapitre II, quant à lui, régit le travail intérimaire, qui fait naître une relation de travail impliquant trois personnes : l'entreprise de travail intérimaire, l'utilisateur et l'intérimaire.

voorziening waarvan een gespecialiseerde dienst zich voortaan zal bezighouden met de plaatsing van tijdelijke werknemers.

Het ontwerp bepaalt wat onder tijdelijke arbeid moet worden verstaan, nl. de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en ten doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk dan wel te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Ten einde die vorm van tijdelijke arbeid in de hand te werken en de concurrentie met de uitzendarbeid mogelijk te maken, zijn wijzigingen aangebracht in de wet op de arbeidsovereenkomsten. Zo bepaalt het ontwerp dat het geoorloofd is opeenvolgende arbeidsovereenkomsten te sluiten ter uitvoering van tijdelijke arbeid zoals omschreven in het ontwerp.

Er zijn ook wijzigingen ingevoerd met betrekking tot de datum van de schriftelijke overeenkomst.

Ten aanzien van de moeilijkheid welke degene die tijdelijke arbeidskrachten te werk wil stellen, kan ondervinden om reeds bij de aanwerving alle clausules van de overeenkomst te omschrijven, bepaalt het ontwerp, zoals het is goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers, dat alleen de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid te sluiten, reeds bij de indienstneming schriftelijk moet worden vastgesteld voor beide partijen.

Gelet op de bijzondere kenmerken van de uitzendarbeid, moet de schriftelijke overeenkomst, die verplicht is voor iedere werknemer persoonlijk en voor iedere dienstverbintenis, eerst worden opgesteld binnen twee werkdagen, te rekenen van het begin van de tewerkstelling.

Bij ontstentenis van geschriften betreffende de bedoeling om een overeenkomst te sluiten en betreffende de overeenkomst zelf, opgesteld binnen de vastgestelde termijnen, voorziet het ontwerp in de uitsluitende toepassing op de overeenkomst van de regels inzake overeenkomsten gesloten voor onbepaalde tijd. Ten einde evenwel de werknemer geen verplichtingen op te leggen die hij niet op zich zou willen nemen, wordt hem toegestaan de overeenkomst zonder opzegging noch vergoeding te beëindigen binnen 7 dagen na het verstrijken van de termijn vastgesteld voor het opstellen van de overeenkomst.

Met betrekking tot het proeftijdbeding bepaalt het ontwerp ten slotte dat, bij ontstentenis van andersluidend beding, de eerste drie werkdagen worden beschouwd als proeftijd. Bij het verstrijken van die tijd kan ieder der partijen zonder opzegging noch vergoeding de overeenkomst beëindigen.

Het ontwerp geeft trouwens nader aan dat in geval van uitzendarbeid, zoals hierboven omschreven, de partijen bij de arbeidsovereenkomst de keuze hebben tussen de voornoemde afwijkingsbepalingen en de regels van de wetten op de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk II regelt de uitzendarbeid die een arbeidsverhouding doet ontstaan waarbij drie personen zijn betrokken : het uitzendbureau, de gebruiker en de uitzendkracht.

Pour assurer la protection de l'intérimaire le projet prévoit que le contrat de travail intérimaire est réputé être un contrat de travail et que nulle preuve n'est admise contre cette présomption.

Il prévoit notamment que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle d'un travailleur permanent d'un utilisateur et garantit la liberté de l'intérimaire de s'engager chez l'utilisateur.

D'autre part, le projet rend l'utilisateur responsable de l'application des dispositions légales en matière de réglementation et de protection du travail qui sont applicables au lieu de travail.

Par ailleurs, un fonds de sécurité d'existence sera chargé de payer aux intérimaires, en cas de défaillance de l'entreprise de travail intérimaire, les rémunérations, les indemnités et avantages qui leur sont dus.

Le projet fixe également les règles de calcul de l'ancienneté de l'intérimaire pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Le projet rappelle d'autre part le principe de la législation sur les contrats de travail en ce qui concerne l'indemnisation de la partie lésée par une résiliation unilatérale du contrat avant terme et sans motif grave. Il est toutefois dérogé à l'obligation de payer une indemnité de rupture en cas de non-exécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire pendant la période restant à courir une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Cependant, afin de contribuer à une plus grande sécurité juridique, le projet fixe une indemnité forfaitaire, égale à la rémunération brute de trois mois, en cas de rupture avant terme d'un contrat de remplacement d'un travailleur permanent dont la durée ne peut être déterminée dès le début de l'engagement.

Afin de mieux garantir les droits de l'intérimaire, le projet prévoit que celui-ci doit recevoir, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise au travail, une copie de l'accord conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, comportant les mentions essentielles qui l'intéressent.

Afin de sauvegarder la liberté de travail de l'intérimaire et d'écarter tout obstacle à l'offre d'un emploi convenable aux intérimaires chômeurs, le projet tel qu'il a été voté par la Chambre des Représentants, frappe de nullité les clauses contractuelles par lesquelles une entreprise de travail intérimaire impose à l'utilisateur le paiement d'une indemnité en cas d'engagement d'un intérimaire qui a travaillé chez lui.

Pour assainir le secteur du travail intérimaire, le projet soumet les entreprises de travail intérimaire qui exercent une activité en Belgique à une agrégation par le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions. Le Ministre pourra n'accorder

Met het oog op de bescherming van de uitzendkracht bepaalt het ontwerp dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid beschouwd wordt als een arbeidsovereenkomst en dat geen bewijs tegen dit vermoeden wordt toegelaten.

Het stelt met name dat het loon van de uitzendkracht niet lager mag liggen dan dat van een vast werknemer van een gebruiker en het waarborgt de vrijheid van de uitzendkracht om zich bij de gebruiker te verbinden.

Bovendien stelt het ontwerp de gebruiker aansprakelijk voor de toepassing van de wettelijke bepalingen inzake reglementering en bescherming van de arbeid, die van toepassing zijn op de arbeidsplaats.

Als het uitzendbureau in gebreke blijft, zal een fonds voor bestaanszekerheid belast zijn het verschuldigde loon, de verschuldigde vergoedingen en voordelen te betalen aan de uitzendkrachten.

Het ontwerp bepaalt hoe de anciënniteit wordt berekend van de uitzendkracht voor de toepassing van de contractuele en wettelijke bepalingen die berusten op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Het ontwerp hanteert anderzijds het beginsel van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de schadeloosstelling van de partij die benadeeld wordt door een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst vóór termijn en zonder dringende redenen. Er wordt evenwel afgezien van de verplichting dat een beëindigingsvergoeding moet worden betaald indien de gebruiker de dienstverbintenis niet tot het einde uitvoert, wanneer het uitzendbureau gedurende de overblijvende tijd aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschafft dat hem eenzelfde loon en soortgelijke arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Ter bevordering van een grotere rechtszekerheid stelt het ontwerp evenwel een forfaitaire vergoeding vast die gelijk is aan het brutoloon van drie maanden, bij beëindiging vóór termijn van een overeenkomst tot vervanging van een vast werknemer, waarvan de duur niet bij het begin van de dienstverbintenis kan worden vastgesteld.

Ten einde de rechten van de uitzendkracht beter te waarborgen bepaalt het ontwerp dat hij, uiterlijk binnen twee werkdagen na zijn tewerkstelling, een afschrift moet ontvangen van de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker en waarin de voornaamste vermeldingen voorkomen die voor hem van belang zijn.

Ten einde de vrijheid van arbeid van de uitzendkracht te vrijwaren en alle hinderpalen voor het aanbieden van een passende betrekking aan de uitzendkrachten-werklozen op te ruimen, voorziet het ontwerp, zoals het is goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers, in de nietigheid van de contractuele bepalingen waarbij een uitzendbureau van de gebruiker een schadevergoeding eist wanneer deze een uitzendkracht in dienst neemt die bij hem heeft gewerkt.

Om de sector van de uitzendarbeid te saneren bepaalt het ontwerp dat de uitzendbureaus die in België werkzaam zijn, erkend moeten worden door de Minister tot wiens bevoegdheid de tewerkstelling behoort. De Minister kan vergunning

la licence que pour une année dans les cas où il ne possède pas d'éléments laissant supposer qu'il puisse y avoir des abus, mais pour lesquels il ne dispose pas non plus d'antécédents ou de garanties suffisantes pour accorder une licence pour toute la durée de la loi.

Quant aux entreprises de travail intérimaire étrangères exerçant une activité en Belgique, elles désignent un mandataire général, résidant et domicilié en Belgique et ayant le pouvoir d'engager et de représenter l'entreprise. A cette société étrangère n'ayant aucun siège en Belgique, est imposée l'obligation d'être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs.

Par ailleurs, afin de protéger l'emploi permanent, le projet donne compétence au Roi :

— pour limiter les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur à un certain pourcentage du personnel de cet utilisateur;

— pour interdire l'occupation d'intérimaires dans certaines catégories professionnelles de travailleurs ou certaines branches d'activité.

Le Roi pourra également fixer le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur. Cette faculté ne sera utilisée qu'en cas d'abus. Les taux qui seront éventuellement fixés devront permettre aux entreprises de travail intérimaire de faire face aux obligations normales qu'ont toutes les entreprises de n'importe quel secteur d'activité.

Le chapitre III régleme la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le projet interdit la mise des travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui n'est pas effectuée conformément à la réglementation du travail intérimaire.

Cette interdiction ne vise pas la véritable sous-entreprise ou sous-traitance.

Par ailleurs, cette interdiction ne s'applique pas en cas de prêt exceptionnel de main-d'œuvre moyennant l'autorisation de l'inspecteur social ou déclaration préalable dans les cas où aucun abus n'est à craindre. Ces abus ne sont pas à craindre en effet lorsqu'un travailleur permanent qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur, dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière; ou bien encore en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

L'interdiction ne s'applique pas non plus aux cas de mise à la disposition de travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé.

A l'instar des autres lois de réglementation du travail, la violation des dispositions du projet de loi est passible des sanctions pénales et des amendes administratives prévues par la loi du 30 juin 1971.

verlenen voor slechts één jaar indien hij niet over voldoende gegevens beschikt om uit te maken of er misbruiken kunnen zijn, maar ook geen kennis heeft van de antecedenten of onvoldoende waarborgen om een vergunning te geven voor de gehele geldigheidsduur van de wet.

De buitenlandse uitzendbureaus die in België werkzaam zijn, moeten een algemeen gevolmachtigde aanwijzen die zijn woon- en verblijfplaats in België heeft en bevoegd is om namens het bureau verbintenissen aan te gaan en het bureau te vertegenwoordigen. De buitenlandse vennootschap die geen zetel in België heeft, is verplicht zich aan te sluiten bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers.

Ter bescherming van de vaste werkgelegenheid bepaalt het ontwerp bovendien dat de Koning bevoegd is :

— om de prestaties van de uitzendkrachten die zijn tewerkgesteld door een gebruiker, te beperken tot een bepaald percentage van het vast personeel van die gebruiker;

— om de tewerkstelling van uitzendkrachten in bepaalde beroepscategorieën of bedrijfstakken te verbieden.

De Koning kan ook de maximumtarieven bepalen van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag eisen. Dit zal alleen gebeuren in geval van misbruik. De eventueel vast te stellen tarieven zullen de uitzendbureaus in staat moeten stellen de normale verplichtingen na te leven die rusten op de ondernemingen in om het even welke andere tak van bedrijf.

Hoofdstuk III regelt het ter beschikking stellen van werknemers aan gebruikers.

Het ontwerp verbiedt arbeidskrachten ter beschikking te stellen van gebruikers op een wijze die onverenigbaar is met de reglementering van de uitzendarbeid.

Dat verbod is niet van toepassing op de echte onderaanneming of toelivering.

Bovendien geldt dat verbod niet in geval van bijzondere uitlening van arbeidskrachten moet toestemming van de sociaal inspecteur of na een voorafgaande verklaring, in de gevallen waar niet moet worden gevreesd voor misbruiken. Er bestaat immers geen gevaar voor misbruiken wanneer een vaste werknemer, die met zijn werkgever verbonden blijft krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, bij wijze van uitzondering ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker in het kader van de samenwerking tussen ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit; of ook nog met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

Het verbod is evenmin van toepassing wanneer gehandicapte werknemers die zijn tewerkgesteld in een beschermde werkplaats, ter beschikking worden gesteld.

Naar het voorbeeld van de andere wetten op de arbeidsreglementering staan op de overtreding van de bepalingen van dit ontwerp van wet strafrechtelijke sancties en administratieve boetes bepaald in de wet van 30 juni 1971.

Les fonctionnaires chargés de surveiller l'application de la loi disposeront ainsi des moyens appropriés pour mettre un terme aux agissements de ceux qui n'hésitent pas à exploiter le travail d'autrui.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi tel qu'il a été voté par les membres de la Chambre des Représentants et qui est maintenant soumis à vos délibérations.

C. DISCUSSION GENERALE

Des commissaires posent ensuite les questions ci-après, que nous faisons suivre chaque fois de la réponse fournie par le Ministre.

1. Le projet de loi ne permettra pas de lutter contre les abus sur le plan international.

Réponse du Ministre :

Les entreprises de travail intérimaire exerçant une activité en Belgique devront être agréées par le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. A la suite des discussions qui se sont déroulées à la Commission de la Chambre des représentants, il leur a été imposé de désigner une personne ayant son domicile et sa résidence en Belgique et habilitée à engager l'entreprise à l'égard des tiers et à la représenter auprès des autorités et juridictions belges. Si l'entreprise étrangère n'a pas de siège en Belgique, elle devra en outre être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs.

Ces dispositions qui figurent à l'article 21 du projet doivent permettre un contrôle effectif de l'activité des sociétés étrangères en Belgique.

Les activités exercées à l'étranger par des entreprises de travail intérimaire établies en Belgique tombent également sous l'application de la loi. Le Ministre se permet de renvoyer aux précisions détaillées qu'il a données à ce sujet à la Commission de la Chambre des représentants (Doc. 627, 1974-1975, n° 11, p. 26).

Il ne faut pas perdre de vue non plus que ces entreprises doivent également respecter les prescriptions légales des Etats étrangers sur le territoire desquels elles exercent une activité.

2. N'aurait-il pas fallu promouvoir une législation uniforme pour le Benelux ?

Réponse du Ministre :

Des contacts ont déjà eu lieu entre les administrations concernées au sein du groupe de travail ad hoc « Réglementation du travail intérimaire » de la Commission sociale de l'Union économique Benelux. Mais avant de pouvoir songer à uniformiser, il faut que le Luxembourg et la Belgique aient légiféré en la matière, ce qui est en cours dans ces deux pays.

Par ailleurs les Pays-Bas ont l'intention de modifier leur législation à la lumière de la grande expérience acquise

De ambtenaren belast met de controle op de toepassing van de wet zullen aldus over de vereiste middelen beschikken om een einde te maken aan de praktijken van hen die niet aarzelen om andermans arbeid uit te buiten.

Dit is, Dames en Heren, het ontwerp van wet zoals het is goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers en u thans ter beraadslaging en beslissing wordt voorgelegd.

C. ALGEMENE BESPREKING

De onderstaande opmerkingen of vragen worden telkens gevolgd door het antwoord van de Minister.

1. Het ontwerp van wet zal het niet mogelijk maken de misbruiken op internationaal vlak te bestrijden.

Antwoord van de Minister :

De uitzendbureaus die in België werkzaam zijn, zullen moeten worden erkend door de Minister tot wiens bevoegdheid de Tewerkstelling behoort. Als gevolg van de besprekingen in de Kamercommissie, werd hen de verplichting opgelegd iemand aan te wijzen die zijn woon- en verblijfplaats in België heeft en bevoegd is om de onderneming tegenover derden te verbinden en ze te vertegenwoordigen bij de Belgische overheden en rechtbanken. Indien het buitenlands uitzendbureau geen zetel in België heeft, zal het bovendien moeten aangesloten zijn bij een erkend sociaal secretariaat voor werkgevers.

De bepalingen neergelegd in artikel 21 van het ontwerp moeten het mogelijk maken de activiteiten van de buitenlandse ondernemingen in België doeltreffend te controleren.

De werkzaamheden die in het buitenland worden uitgeoefend door in België gevestigde uitzendbureaus, vallen eveneens onder de wet. De Minister verwijst ten deze naar de nadere gegevens die hij hieromtrent verstrekt heeft aan de Kamercommissie (Gedr. St. 627, 1974-1975, nr. 11, blz. 26).

Men vergeet bovendien niet dat de uitzendbureaus ook de wet moeten in acht nemen van de vreemde Staten waar zij werkzaam zijn.

2. Had men niet een eenvormige wetgeving voor de Benelux moeten tot stand brengen ?

Antwoord van de Minister :

Er werden reeds contacten tussen de betrokken besturen gelegd in de werkgroep ad hoc « Regeling van de uitzendarbeid » van de Sociale Commissie van de Benelux Economische Unie. Maar alvorens aan eenmaking te kunnen denken, moeten Luxemburg en België terzake wetten aannemen, hetgeen thans in beide landen aan de gang is.

Nederland heeft trouwens de bedoeling zijn wetgeving te wijzigen in het licht van de grote ervaring die het op dit

en la matière (cf. rapport de la Chambre des représentants, Doc. 627, 1974-1975, n° 11, pp. 53 et 56).

3. Les entreprises de travail intérimaire ne doivent-elles pas être considérées comme des bureaux de placement payants ?

Réponse du Ministre :

Cette question a été tranchée par le Conseil d'Etat qui estime qu'il n'y a pas de motifs suffisants pour écarter la conception qui est à la base du projet, à savoir que le travail intérimaire ne relève pas du placement (Chambre, Doc. 627, 1974-1975, n° 1, p. 14).

4. Quel est le rôle que les services de l'Office national de l'Emploi peuvent jouer dans le placement de travailleurs temporaires ?

Réponse du Ministre :

L'Office national de l'Emploi sera graduellement chargé du placement des travailleurs temporaires.

Dans ce but, le projet de loi lève les obstacles d'ordre juridique qui entravent l'Office national de l'Emploi dans l'exercice de ce rôle. Ce sont les aménagements à la législation sur les contrats de travail, repris au chapitre 1^{er} du projet.

Simultanément, une réorganisation des services de l'Office national de l'Emploi est en cours. Ainsi, des sections spécialisées en matière de placement et de recrutement de travailleurs temporaires, gérées selon les méthodes adaptées au caractère particulier du travail temporaire, seront créées au sein de l'Office national de l'Emploi. Elles opéreront en liaison étroite avec les centres médico-psychotechniques de l'Office national de l'Emploi, en vue d'une sélection valable, et avec les centres de formation professionnelle accélérée de l'Office national de l'Emploi en vue de parfaire éventuellement la qualification professionnelle du demandeur d'emploi et son aptitude à effectuer immédiatement le travail qui lui sera assigné.

5. Un emploi temporaire au sens de la présente loi doit-il être considéré comme un emploi convenable pour l'application de la réglementation en matière de chômage ?

Réponse du Ministre :

Lorsque l'Office national de l'Emploi propose à un chômeur un emploi pour l'exécution d'un travail temporaire chez un employeur, cet emploi doit être considéré comme convenable s'il répond aux conditions fixées par la réglementation en matière de chômage.

Cependant, pour réaliser efficacement sa mission en matière de placement de travailleurs temporaires, l'Office national de l'Emploi envisage de créer des sections spécialisées pour le travail temporaire où ne seraient enregistrés que les chômeurs qui se déclareraient intéressés par un travail temporaire.

stuk heeft opgedaan (cf. verslag van de Kamer van volksvertegenwoordigers, Gedr. St. 627, 1974-1975, nr. 11, blz. 53 en 56).

3. Moeten de uitzendbureaus niet worden beschouwd als bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling ?

Antwoord van de Minister :

Dit probleem werd beslecht door de Raad van State die van mening is dat er geen afdoende redenen bestaan tot verwerping van de opvatting die aan het ontwerp ten grondslag ligt, namelijk dat de uitzendarbeid geen zaak van arbeidsbemiddeling is (Kamer, Gedr. St. 627, 1974-1975, nr. 1, blz. 14).

4. Welke rol kunnen de diensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vervullen bij het plaatsen van uitzendkrachten ?

Antwoord van de Minister :

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zal geleidelijk met het plaatsen van de uitzendkrachten worden belast.

Het ontwerp van wet neemt daartoe de juridische hinderpalen weg die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verhinderen dat te doen. Dit is de bedoeling van de wijzigingen in de wet op de arbeidsovereenkomsten, vervat in hoofdstuk I van het ontwerp.

Tevens is ook een reorganisatie van de diensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan de gang. In deze dienst zullen afdelingen in het leven worden geroepen voor de plaatsing en de aanwerving van uitzendkrachten, beheerd volgens methodes die passen bij de bijzondere aard van de uitzendarbeid. Zij zullen nauw samenwerken met de medisch-psychotechnische centra van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, ten einde tot een deugdelijke selectie te komen, en met de centra voor versnelde beroepsopleiding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, ten einde in voorkomend geval de beroepskwalificatie van de werkzoekenden te vervolmaken alsmede zijn geschiktheid om onmiddellijk het hem toegewezen werk uit te voeren.

5. Moet een tijdelijke betrekking in de zin van deze wet worden beschouwd als een passende betrekking voor de toepassing van de reglementering inzake werkloosheid ?

Antwoord van de Minister :

Wanneer de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aan een werkloze een uitzendbetrekking bij een werkgever aanbiedt, moet die betrekking worden beschouwd als passend, indien zij voldoet aan de voorwaarden bepaald door de reglementering inzake werkloosheid.

Ten einde haar opdracht met betrekking tot het plaatsen van uitzendkrachten doeltreffend te kunnen behartigen, overweegt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening evenwel gespecialiseerde afdelingen voor de uitzendarbeid in te stellen waar slechts werklozen zullen worden geregistreerd die verklaren dat zij belangstelling hebben voor uitzendarbeid.

6. N'y aurait-il pas lieu de renforcer les obligations relatives à la déclaration des emplois vacants à l'Office national de l'Emploi ?

Réponse du Ministre :

L'obligation de notifier à l'Office national de l'Emploi les emplois vacants dans les entreprises est imposée par les articles 7 à 9 de l'arrêté royal du 5 décembre 1969 relatif à la déclaration de licenciements collectifs et à la notification des emplois vacants.

La violation de ces dispositions est passible des sanctions pénales prévues par l'article 21 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier.

L'arrêté royal du 5 décembre 1969 devra être revu prochainement pour se conformer aux dispositions de la directive de la Communauté économique européenne du 17 février 1975 concernant les licenciements collectifs.

7. Les travailleurs temporaires peuvent-ils entrer en ligne de compte pour l'octroi des primes d'emploi à certaines petites et moyennes entreprises ?

Réponse du Ministre :

Cette question relève de la compétence du Ministre des Classes moyennes, qui est chargé de l'exécution de l'arrêté royal du 23 janvier 1975 qui règle la matière.

8. Le projet n'aura-t-il pas pour effet de renforcer la situation des grandes entreprises de travail intérimaire au détriment de l'O.N.Em. ?

Réponse du Ministre :

Il faut tenir compte des réalités et notamment du fait qu'actuellement l'O.N.Em. n'est pas en mesure de reprendre l'activité exercée par les entreprises de travail intérimaire.

La proposition de loi déposée par M. Glinne devait également tenir compte de cette situation de fait et avait prévu des mesures transitoires permettant également aux entreprises de travail temporaire de poursuivre leurs activités en attendant que l'O.N.Em. puisse acquérir la maîtrise du marché du travail temporaire.

A l'expiration de la période expérimentale d'application de la loi, la situation devra être reconsidérée à la lumière de l'expérience acquise et notamment du rôle que l'O.N.Em. sera en mesure de jouer à ce moment.

9. Est-il exact qu'une instruction existe autorisant l'Office national de l'Emploi à fournir de la main-d'œuvre aux entreprises de travail intérimaire ?

Réponse du Ministre :

Ce problème a été soumis au comité de gestion de l'O.N.Em.

6. Moeten de verplichtingen betreffende de aangifte van vakante betrekkingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening niet worden verzwaard ?

Antwoord van de Minister :

De verplichting om de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kennis te geven van de betrekkingen die in de ondernemingen vakant zijn, wordt opgelegd door de artikelen 7 tot en met 9 van het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vakante betrekkingen.

Overtreding van die bepalingen kan worden gestraft met de straffen bepaald in artikel 21 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel.

Het koninklijk besluit van 5 december 1969 zal eerlang in overeenstemming moeten worden gebracht met de richtlijnen van de Europese Economische Gemeenschap van 17 februari 1975 betreffende de collectieve afdankingen.

7. Komen de uitzendkrachten in aanmerking voor de toekenning van tewerkstellingspremies aan bepaalde kleine en middelgrote ondernemingen ?

Antwoord van de Minister :

Dit probleem behoort tot de bevoegdheid van de Minister van Middenstand die belast is met de uitvoering van het koninklijk besluit van 23 januari 1975, dat deze materie regelt.

8. Zal het ontwerp de positie van de grote uitzendbureaus niet versterken ten nadele van de R.V.A. ?

Antwoord van de Minister :

Er moet rekening worden gehouden met de bestaande toestanden en onder meer met het feit dat de R.V.A. thans nog niet in staat is de werkzaamheden van de uitzendbureaus over te nemen.

Ook het voorstel van wet van de heer Glinne hield rekening met deze feitelijke toestand en voorzag in overgangsmaatregelen zodat de uitzendbureaus hun werkzaamheden konden voortzetten in afwachting dat de uitzendarbeid geheel in handen zou komen van de R.V.A.

Na het verstrijken van de proefperiode voor de toepassing van de wet, zal de situatie opnieuw moeten worden bekeken in het licht van de opgedane ervaring en onder meer van de rol die de R.V.A. op dat ogenblik zal kunnen spelen.

9. Is het waar dat er een richtlijn bestaat waarbij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening arbeidskrachten kan ter beschikking stellen van uitzendbureaus ?

Antwoord van de Minister :

Dit vraagstuk is voorgelegd aan het beheerscomité van de R.V.A.

Tant que le comité de gestion ne se sera pas prononcé favorablement, il faut considérer que le refus d'accepter un emploi offert par une entreprise de travail intérimaire n'entraîne pas la perte du bénéfice des allocations de chômage, étant entendu qu'un tel emploi ne peut pas être considéré comme un emploi convenable.

10. N'y a-t-il pas lieu de craindre une pression dans le sens de la diminution des salaires par suite de l'engagement d'intérimaires à des taux minimaux ?

Réponse du Ministre :

En disposant que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur, l'article 10 prévient ce danger.

Par ailleurs le projet contient de nombreuses limitations à l'emploi d'intérimaires. L'intérimaire ne peut être occupé qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé à l'article 1^{er} du projet. Le Roi pourra limiter les prestations du personnel intérimaire occupé dans une entreprise à un certain pourcentage de celles du personnel permanent (art. 24), voire interdire l'occupation d'intérimaires dans certaines catégories professionnelles de travailleurs ou branches d'activité (art. 25).

D. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Un membre déclare que le § 1^{er} pose le principe général, mais que les paragraphes suivants donnent un certain nombre de définitions et que le § 5 traite de certaines activités : en fait, le droit de remplacement existe en toute circonstances.

Le Ministre explique que les §§ 1^{er} et 2 traitent du remplacement d'un travailleur permanent par un travailleur temporaire, tandis que le § 3 permet au Roi d'autoriser certaines activités (en cas de catastrophe, par exemple).

Le préopinant ne voit pas l'utilité du § 2, 2^o, puisque, lorsqu'un contrat prend fin, il n'y a quand même pas de remplacement.

Le Ministre souligne qu'il est possible que l'employeur ait besoin d'un certain temps pour trouver un remplaçant valable à un travailleur démissionnaire. Le 2^o en question ne s'applique que pendant une période de trois mois prenant cours à la cessation du contrat de travail.

Dans le cadre de la discussion du présent article, des commissaires posent les questions suivantes :

a) Dans cet article, il est question à plusieurs reprises de la limitation à trois mois de la période pendant laquelle le travail temporaire est autorisé.

Mais si, par exemple, le travailleur tombe malade après un mois, cette période de trois mois peut-elle être prolongée

Zolang het beheerscomité hiermee nog niet heeft ingestemd, zal men moeten aannemen dat de weigering om een betrekking te aanvaarden die wordt aangeboden om een uitzendbureau, geen verlies van werkloosheidsuitkeringen meebrengt, aangezien zo een betrekking niet kan worden beschouwd als een passende betrekking.

10. Bestaat er geen gevaar voor loonsverlaging wanneer uitzendkrachten in dienst worden genomen tegen minimumlonen ?

Antwoord van de Minister :

Artikel 10 voorkomt dit gevaar door te bepalen dat het loon van de uitzendkracht niet lager mag zijn dan het loon waarop hij recht zou hebben gehad indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker in dienst was genomen.

Bovendien bevat het ontwerp talrijke beperkingen op de tewerkstelling van de uitzendkrachten. De uitzendkracht kan slechts in dienst worden genomen voor de uitvoering van tijdelijk werk als bedoeld in artikel 1 van het ontwerp. De Koning kan de prestaties van uitzendkrachten werkzaam in een onderneming beperken tot een bepaald percentage van de prestaties van het vast personeel (art. 24), of zelfs de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in bepaalde beroepscategorieën of bedrijfstakken (art. 25).

D. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Een lid verklaart dat § 1 het algemene principe stelt, maar in de volgende paragrafen handelt men over een aantal bepalingen en in § 5 over bepaalde werkzaamheden : in feite bestaat er in alle omstandigheden een recht op vervanging.

De Minister verklaart dat de paragrafen 1 en 2 handelen over de vervanging van een permanente werkkraft door een tijdelijke, terwijl § 3 aan de Koning de toelating geeft bepaalde werkzaamheden toe te laten (bijvoorbeeld in geval van rampen).

Hetzelfde lid begrijpt niet waartoe § 2, 2^o, dient vermits er na de beëindiging van een contract toch geen vervanging is.

De Minister onderstreept dat het mogelijk is dat de werkgever een bepaalde tijd nodig heeft om een volwaardige vervanger te vinden voor een werknemer die zijn ontslag indient. Het 2^o in kwestie geldt alleen tijdens de periode van drie maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In het raam van de bespreking van dit artikel worden de onderstaande vragen gesteld :

a) In dit artikel is herhaalde malen sprake van de beperking van de periode waarin tijdelijke arbeid mag verricht worden tot drie maanden.

Als nu de werknemer na een maand bijvoorbeeld ziek zou worden, mag dan die periode van drie maanden verlengd

d'un mois ? Le « travail exceptionnel » devrait durer trois mois. Il ne sera donc pas terminé après deux mois.

L'intervenant ne comprend pas très bien la philosophie de l'article 1^{er}, § 2, premier alinéa, 2^o, et dernier alinéa.

La situation est-elle la suivante ? Il est possible de remplacer temporairement :

1. le travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par un congé donné avec préavis : pour trois mois et trois mois (prolongation), avec l'accord de la délégation syndicale et du fonctionnaire;

2. le travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par un congé donné pour motif grave : comme au 1;

3. le travailleur dont le contrat de travail a pris fin par un congé donné avec préavis : pour trois mois, avec l'accord de la délégation syndicale et du fonctionnaire;

4. le travailleur dont le contrat de travail a pris fin par un congé pour motif grave : pour six mois, avec l'accord de la délégation syndicale et du fonctionnaire.

Faut-il donc conclure que l'employeur qui remet un préavis à un travailleur (3) fera l'objet d'un régime moins favorable que l'employeur qui congédie un travailleur sans préavis (1) ?

b) Le § 2, deuxième alinéa, porte :

« En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente. »

1. Ne peut-on imaginer qu'il n'ait pas été institué de commission paritaire ou que celle-ci ne fonctionne pas (cf. art. 1^{er}, § 5) ?

Que se passe-t-il alors ? Toute prolongation est-elle impossible à moins que le fonctionnaire ne puisse dans ce cas décider seul d'accorder la prolongation ou est-il possible de consulter également le Conseil national de Travail ?

Cela devrait alors apparaître clairement dans le texte.

2. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale ? Par exemple, dans le cas suivant : 3 F.G.T.B., 3 C.S.C. et en cas de parité des voix ou bien la majorité simple est-elle requise pour qu'il y ait accord (1/2 + 1 des membres présents) ?

c) A propos de ce même § 2 et du § 3 :

Lorsque l'organisation syndicale est d'accord sur une prolongation de trois mois, le fonctionnaire est-il compétent pour n'accorder qu'un mois, puisqu'il peut accorder des prolongations ?

d) A propos du § 5 :

— Quelle est la signification des mots « par dérogation au § 1^{er} », le Roi peut autoriser ... le travail temporaire ... ?

worden met één maand ? Het « uitzonderlijk werk » bijvoorbeeld zou inderdaad drie maanden duren. Dus zal het werk na twee maanden niet af zijn.

Het commissielid kan de filosofie van artikel 1, § 2, eerste lid, 2^o, en laatste lid niet goed begrijpen.

Is de situatie de volgende ? Tijdelijke vervanging is mogelijk van :

1. de werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is anders dan door ontslag met opzeggingstermijn : voor drie maanden en drie maanden (verlenging) mits akkoord van de syndikale delegatie en van de ambtenaar;

2. de werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is anders dan door ontslag om dringende reden : idem als 1;

3. de werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is door ontslag met opzeggingstermijn : voor drie maanden mits akkoord van de syndikale delegatie en van de ambtenaar;

4. de werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is door ontslag om dringende reden : voor zes maanden, mits akkoord van de syndikale delegatie en van de ambtenaar.

Is het dan zo dat de werkgever die een werknemer opzegt (3) minder gunstig behandeld wordt dan een werkgever die een werknemer ontslaat zonder opzegging (1) ?

b) In § 2, tweede lid, staat :

« In geval van onenigheid in de vakbondsafvaardiging, kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité. »

1. Is het niet denkbaar dat er geen paritair comité is opgericht of dat het paritair comité niet werkt (cfr. art. 1, § 5) ?

Wat gebeurt er dan ? Ofwel ? is geen verlenging mogelijk, tenzij de ambtenaar dan alleen mag beslissen en de verlenging toestaan of kan dan ook de Nationale Arbeidsraad geconsulteerd worden ?

Dit zou dan uit de tekst moeten blijken.

2. Wanneer is er onenigheid in de vakbondsafvaardiging ? Bijvoorbeeld in volgend geval : 3 A.B.V.V., 3 A.C.V. en bij staking van stemming of moet voor het tot stand komen van een akkoord de gewone meerderheid (1/2 + 1 van de aanwezige leden) akkoord zijn ?

c) Over dezelfde § 2 en § 3 :

Als de syndikale organisatie akkoord is om drie maanden te verlengen, zou dan de ambtenaar bevoegd zijn om maar een maand te verlengen, vermits hij verlengingen kan verlenen ?

d) Over § 5 :

— Welk is de betekenis van de woorden « in afwijking van § 1 » kan de Koning ... toestaan dat ... tijdelijke arbeid wordt verricht ?

Le § 3 n'impose rien et n'interdit rien. Le § 1^{er} ne donne qu'une définition de la notion de « travail temporaire ».

— Quelle peut être la durée du travail temporaire que le Roi autorise dans ce cas ?

Le § 5 ne prévoit aucun délai. Les §§ 2, 3 et 4 fixent un délai.

Le Ministre répond ce qui suit :

a) Lorsque la période pendant laquelle est effectué un travail temporaire au sens de la loi est limitée à trois mois, il s'agit d'une période fixe dans le cas de l'article 1^{er}, § 2, 2^o, puisque cette période est destinée à permettre à l'employeur de remplacer un travailleur dont le contrat a pris fin.

En ce qui concerne la période de trois mois fixée par le § 4, la loi prévoit que « l'exécution » de ces travaux exceptionnels ne peut excéder une durée de trois mois. Cela implique qu'une période d'inexécution, pour cause de maladie, par exemple, n'entre pas en ligne de compte.

La situation de l'employeur qui licencie un travailleur avec préavis n'est pas nécessairement moins favorable puisqu'il a déjà eu le temps, pendant le délai de préavis, de chercher un remplaçant pour le travailleur licencié (s'il s'agit d'un employé, ce délai de préavis est au minimum de trois mois).

b) § 2, 2^o, alinéa 2 : S'il n'a pas été institué de commission paritaire ou si la commission paritaire ne fonctionne pas, le Conseil national du Travail peut être saisi de la question, en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires.

Il y a désaccord au sein de la délégation syndicale dès qu'il n'y a pas d'unanimité.

c) § 2, 2^o, alinéa 2 : Oui, le fonctionnaire conserve un droit d'appréciation dans les limites de l'accord préalablement donné.

§ 3. Même réponse que ci-dessus.

d) § 5. Par les mots « par dérogation au § 1^{er} » on a voulu marquer que le Roi pouvait autoriser un travail temporaire qui ne rentrait pas dans une des trois formes visées au § 1^{er}. La loi ne prévoit pas de limite de durée pour l'exécution de ces travaux, mais rien ne s'opposerait à ce que le Roi en fixe une.

Un membre pose la question suivante concernant le § 4 et le § 5 :

Il est de notoriété publique que, lors des foires commerciales, congrès et autres manifestations de relations publiques, il est fait appel, pour la durée de ces manifestations, à des bureaux de travail intérimaire pour pouvoir disposer d'hôtesse, de secrétaires, d'interprètes, de gardiens et de personnel auxiliaire.

In § 3 wordt toch niets opgelegd of verboden. Men geeft alleen een bepaling van het begrip « tijdelijke arbeid » in § 1.

— Hoelang mag die tijdelijke arbeid die de Koning toestaat dan duren ?

In § 5 wordt geen termijn bepaald. In § 2, § 3 en § 4 wordt de duur wel bepaald.

De Minister antwoordt wat volgt :

a) Wanneer het tijdvak tijdens hetwelk uitzendarbeid in de zin van de wet wordt verricht, beperkt is tot drie maanden, gaat het om een vast tijdperk in het geval van artikel 1, § 2, 2^o, aangezien dat tijdperk dient om de werkgever in staat te stellen een werknemer te vervangen wiens overeenkomst beëindigd is.

Met betrekking tot het tijdperk van drie maanden, vastgesteld door § 4, bepaalt de wet dat de « uitvoering » van die uitzonderlijke werkzaamheden niet langer dan drie maanden mag duren. Dit sluit in dat een tijdperk van niet-uitvoering, bijvoorbeeld wegens ziekte, niet in aanmerking komt.

De toestand van de werkgever die een werknemer met opzegging ontslaat, is niet noodzakelijkerwijze minder gunstig, aangezien hij tijdens de opzeggingstermijn reeds de tijd heeft gehad een plaatsvervanger te zoeken voor de ontslagen werknemer (indien het gaat om een bediende belooft deze opzeggingstermijn ten minste drie maanden).

b) § 2, 2^o, tweede lid : Indien geen paritair comité is ingesteld, of het paritair comité niet werkt, kan de zaak worden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad krachtens de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Er is onenigheid in de vakbondsafvaardiging, zodra er geen eenparigheid wordt bereikt.

c) § 2, 2^o, tweede lid : Ja, de ambtenaar behoudt een recht van beoordeling binnen de grenzen van het vooraf gegeven akkoord.

§ 3. Zelfde antwoord als hierboven.

d) § 5. Onder de woorden « in afwijking van § 1 » moet worden verstaan dat de Koning uitzendarbeid kan toestaan die niet valt onder één van de drie vormen bedoeld in § 1. De wet stelt geen tijdsgrens voor de uitvoering van die werkzaamheden, maar er zou helemaal geen bezwaar tegen zijn dat de Koning dit wel doet.

Een lid stelt de volgende vraag omtrent § 4 en § 5 :

Het is algemeen bekend dat op handelsforen, congressen, manifestaties van public relations, een beroep wordt gedaan voor de duur van deze manifestaties, op uitzendkantoren om hostessen, secretaressen, tolken, bewakers en hulppersoneel ter beschikking te stellen.

Le Ministre peut-il nous dire comment il serait possible d'après lui que ces activités soient déjà autorisées par arrêté royal au moment de l'entrée en vigueur de la loi ?

Le Ministre répond :

Lors de l'entrée en vigueur de la loi, c'est-à-dire le premier jour du quatrième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*, il appartiendra éventuellement au Conseil national du Travail d'exercer, dans les conditions fixées par la loi, les compétences d'une commission paritaire qui n'aurait pas été instituée ou qui ne fonctionnerait pas.

Un membre demande pourquoi l'O.N.Em. ne peut s'occuper lui-même directement du travail temporaire.

Tout en se déclarant partisan d'une telle solution, le Ministre fait observer que, dans ce cas, la réglementation doit prévoir la communication obligatoire de tous les emplois vacants et soumettre tous les licenciements collectifs à un accord préalable.

L'article est adopté par 7 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 2

Un membre s'étonne de ne pas retrouver à l'article 2 les dispositions prévues au § 5 de l'article 1^{er}.

Le Ministre répond que l'article 1^{er} explicite la notion de « travail temporaire », alors que l'article 2 traite du contrat de travail proprement dit.

Le préopinant se réfère au § 3 de l'article 1^{er} pour faire remarquer que les 650 heures en question peuvent s'étendre sur deux années, ce qui permet quand même une durée assez longue.

Le Ministre l'admet, mais souligne que la deuxième tranche est soumise à une autorisation préalable et à la production de la preuve que la prolongation est nécessaire.

Un commissaire pose la question suivante :

Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent, dans les conditions permises par la présente loi.

Ce dernier membre de phrase se rapporte-t-il aux trois cas énumérés, c'est-à-dire : une durée déterminée, un travail nettement défini, remplacement d'un travailleur permanent ?

S'il en est ainsi, pourquoi cette énumération figure-t-elle dans le texte ?

En effet, les mots : « soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent » ne sont en effet qu'une répétition de la notion de « travail temporaire » définie à l'article 1^{er}.

Kan de Minister meedelen hoe hij de mogelijkheid ziet opdat deze werkzaamheden bij koninklijk besluit reeds zouden toegelaten zijn bij de inwerkingtreding van de wet ?

De Minister antwoordt :

Bij de inwerkingtreding van de wet, dat wil zeggen de eerste dag van de vierde maand na die waarin zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, zal de Nationale Arbeidsraad in voorkomend geval, onder de voorwaarden bepaald door de wet, de bevoegdheden dienen uit te oefenen van een paritair comité dat niet ingesteld zou zijn of niet zou werken.

Gevraagd wordt waarom de R.V.A. zichzelf niet rechtstreeks kan bezig houden met de tijdelijke arbeid.

De Minister verklaart zich voorstander van een dergelijke regeling maar wijst erop dat de reglementering dan moet voorzien in de verplichte mededeling van alle vacante betrekkingen en de onderwerping van alle collectieve afdankingen aan een voorafgaand akkoord.

Het artikel wordt aangenomen met 7 stemmen tegen 3 bij 2 onthoudingen.

Artikel 2

Een lid spreekt er zijn verwondering over uit de in § 5 van artikel 1 voorziene bepalingen niet in artikel 2 zijn terug te vinden.

De Minister verklaart dat in artikel 1 het begrip « tijdelijk werk » geëxpliciteerd werd, terwijl artikel 2 over de arbeidsovereenkomst zelf handelt.

Hetzelfde lid, met verwijzing naar § 3 van artikel 1, doet opmerken dat 650 uren, waarvan sprake, over twee jaren kunnen verspreid zijn en dan is toch een lange termijn mogelijk.

De Minister gaat hiermede akkoord, maar doet opmerken dat de tweede tranche afhankelijk is van een voorafgaande toelating en van het bewijs dat de verlenging noodzakelijk is.

Een vraag om toelichting luidt als volgt :

De overeenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Slaat die laatste zin op alle drie, namelijk op : voor een bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk, ter vervanging van een vaste werknemer ?

Als dit zo is, waarom wordt dan die opsomming gemaakt ?

De woorden « hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer » zijn toch alleen een herhaling van het begrip « tijdelijke arbeid » omschreven in artikel 1.

En outre, cette disposition crée la confusion parce qu'elle donne l'impression qu'un tel contrat de travail, ayant pour objet l'exécution d'un travail temporaire, peut tomber sous le coup des règles sur le contrat de travail à durée déterminée ou sur le contrat de travail pour un travail déterminé, ce qui, de l'avis du membre, n'est pas le cas.

Le Ministre répond :

Le membre de phrase « dans les conditions permises par la présente loi » ne se rapporte qu'à la dernière éventualité : le remplacement d'un travailleur permanent.

Cet article a uniquement pour objet d'énumérer quelles espèces de contrats peuvent être conclus pour l'engagement d'un travailleur temporaire.

Concernant le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, le Ministre donne les précisions suivantes :

A l'exception de la suspension du contrat en cas de manque de travail pour causes économiques ainsi que pour cause d'intempéries, tous les cas de suspension légale de l'exécution du contrat permettent l'occupation d'un travailleur temporaire.

Il s'agit notamment des petits chômages, du repos de maternité, de l'incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, de l'accomplissement d'obligations militaires, des vacances annuelles, du congé pour rechercher un nouvel emploi pendant le délai de préavis et du congé pour crédit d'heures.

Si l'exécution du contrat est suspendue d'un commun accord entre l'employeur et un travailleur (par exemple : pour raison de convenance personnelle), un travailleur temporaire pourra également être occupé en application de la loi.

En cas de grève l'occupation d'un intérimaire est interdite puisque les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève (art. 21).

L'article 2 est adopté par 7 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 3

Un commissaire pose la question suivante :

Aux termes de cette disposition, les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi.

Le travail temporaire est défini à l'article 1^{er}, § 1^{er}, et la durée de celui-ci à l'article 1^{er}, §§ 2 à 5.

Si les parties peuvent conclure des contrats de travail successifs, cela n'implique-t-il pas la possibilité de remplacer le même travailleur pour une période supérieure à trois mois par exemple (art. 1^{er}, § 2, 2^o), ou bien la conclusion de contrats de travail successifs est-elle limitée par la durée prévue à l'article 1^{er}, §§ 2 et suivants ?

Daarenboven scheidt het verwarring omdat het de indruk geeft dat dergelijke overeenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid kan vallen onder de regels van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, wat, volgens het commissielid, niet het geval is.

De Minister antwoordt :

Het zinsdeel « onder de bij deze wet gestelde voorwaarden » heeft slechts betrekking op de laatste mogelijkheid : de vervanging van een vaste werknemer.

Dit artikel strekt uitsluitend om op te nemen welke soorten overeenkomsten kunnen worden gesloten voor de indienstneming van een uitzendkracht.

In verband met de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt geschorst, verstrekt de Minister de onderstaande nadere gegevens :

Met uitzondering van de schorsing van de overeenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken en slechte weersomstandigheden, maken alle gevallen van wettelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de tewerkstelling mogelijk van een uitzendkracht.

Het betreft met name kort verzuim, moederschaprust, arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, de vervulling van militaire verplichtingen, jaarlijkse vakantie, verlof om een nieuwe betrekking te zoeken tijdens de opzeggingstermijn en verlof voor kredieturen.

Indien de uitvoering van de overeenkomst in gemeen overleg tussen de werkgever en een werknemer wordt geschorst (bijvoorbeeld om persoonlijke redenen), kan een uitzendkracht ook worden tewerkgesteld met toepassing van de wet.

In geval van staking is de tewerkstelling van een uitzendkracht verboden, aangezien de uitzendbureaus in geval van staking geen uitzendkrachten bij een gebruiker mogen aan het werk zetten of houden (art. 21).

Artikel 2 wordt aangenomen met 7 tegen 3 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 3

Volgende kwestie wordt gesteld :

Volgens die bepaling mogen de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van *tijdelijke arbeid in de zin van de wet*.

Tijdelijke arbeid wordt omschreven in artikel 1, § 1, en de duur ervan in artikel 1, §§ 2 tot en met 5.

Als nu de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mogen sluiten, houdt dit dan de mogelijkheid niet in dat zij dezelfde werknemer kunnen vervangen voor een langere duur dan drie maanden bijvoorbeeld (art. 1, § 2, 2^o), of is het sluiten van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten beperkt door de duur, bepaald bij artikel 1, §§ 2 et volgende ?

Compte tenu de l'article 2 (contrat de travail conclu pour une durée déterminée), le texte ne donne-t-il pas la possibilité de conclure successivement plusieurs contrats à durée déterminée, ce qui permet d'échapper aux règles en matière de préavis ?

Le Ministre répond à ce sujet :

La possibilité de conclure des contrats successifs est limitée par la durée fixée à l'article 1^{er}, §§ 2, 3 et 4.

Comme, en vertu de l'article 2, la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour l'exécution d'un travail temporaire est exclue, il ne saurait être question d'éluder les règles en matière de préavis.

Un membre pose la question de savoir à partir de quel moment les contrats de travail successifs donnent lieu à un contrat de durée indéterminée.

Le Ministre répond que tel ne sera jamais le cas.

L'article 3 est adopté par 7 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 4

A propos du troisième alinéa de cet article, un membre demande les explications suivantes :

Si le contrat est constaté par écrit par les parties dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur, mais que l'intention dont il est question au premier alinéa n'ait pas été constatée par écrit, ce contrat est-il exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée ?

Le Ministre répond ce qui suit :

Les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée s'appliquent également à défaut d'écrit constatant l'intention de conclure un contrat de travail temporaire, même si un contrat écrit est signé dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. Le texte est clair.

En réponse à une question relative à la nature de l'écrit destiné à constater le contrat, le Ministre déclare ce qui suit :

L'intention de conclure un contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement et pour chaque engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Cette disposition est applicable au contrat de travail intérimaire en vertu de l'article 8, alinéa 2, du projet.

En ce qui concerne le travail intérimaire, cet engagement ne doit pas être renouvelé avant chaque nouvelle entrée

Rekening houdend met artikel 2 (arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd) wordt het met die tekst niet mogelijk verschillende overeenkomsten voor bepaalde duur naeen te sluiten, wat toelaat opzeggingsregels te ontwijken ?

De Minister antwoordt hieromtrent :

De mogelijkheid om opeenvolgende overeenkomsten te sluiten wordt beperkt door de duur vastgesteld in artikel 1, §§ 2, 3 en 4.

Aangezien krachtens artikel 2 het sluiten van een overeenkomst voor onbepaalde tijd voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid is uitgesloten, kan er geen sprake van zijn de regels inzake opzeggingstermijn te omzeilen.

Gevraagd wordt vanaf welk ogenblik de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten tot een contract met onbepaalde duur leiden.

De Minister antwoordt dat zulks niet het geval zal zijn.

Artikel 3 wordt aangenomen met 7 stemmen tegen 3 bij 2 onthoudingen.

Artikel 4

Met betrekking tot dit artikel, derde lid, wordt de volgende toelichting gevraagd :

Als nu de partijen de overeenkomst schriftelijk vaststellen binnen twee werkdagen, vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt, maar ze hebben hun bedoeling, waarvan sprake in het eerste lid, niet schriftelijk vastgelegd, gelden dan ook uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten ?

De Minister antwoordt het volgende :

De regels van de arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde tijd zijn mede van toepassing bij ontstentenis van een geschrift waarin de bedoeling wordt vastgelegd een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, zelfs indien een schriftelijke overeenkomst wordt ondertekend binnen twee werkdagen, te rekenen van het tijdstip van indiensttreding van de werknemer. De tekst is duidelijk.

Op een vraag met betrekking tot de aard van het geschrift tot vaststelling van de overeenkomst verklaart de Minister :

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere werknemer afzonderlijk en voor iedere indienstneming, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Deze bepaling is, krachtens artikel 8, tweede lid, van het ontwerp, van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Met betrekking tot de uitzendarbeid, moet deze dienstverbintenis niet worden vernieuwd voor elke nieuwe indienst-

en service de l'intérimaire. En effet, l'éventualité de la conclusion d'un engagement pour une durée indéterminée est exclue puisque le travail intérimaire a, par définition, pour objet l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu de la loi.

Un membre aimerait savoir si le travailleur temporaire conserve son droit aux allocations de chômage au cas où il met fin au contrat.

Le Ministre déclare qu'il ne peut pas répondre à cette question du fait qu'il s'agit d'un « cas spécifique ».

Un autre membre estime que le cas ne peut pas se présenter puisque l'O.N.Em. ne considère pas le travail intérimaire comme un travail convenable et qu'il n'est pas impensable que le travailleur temporaire espère, au moment de l'engagement, travailler à des conditions favorables, alors qu'au moment de l'engagement définitif, il arrive à la constatation contraire.

Le Ministre est d'avis que cela est impossible puisque l'intéressé n'ignore pas que les dispositions de la présente loi lui sont applicables. Le chapitre 1^{er} s'applique d'ailleurs aussi à l'O.N.Em.

L'article 4 est adopté par 7 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 5

A cet article, un membre pose la question suivante :

Est-il possible, lors de la mise au travail d'un intérimaire, de prévoir par convention contraire une période d'essai de sept à quatorze jours pour un ouvrier ou de un mois à trois mois (éventuellement six mois) pour un employé ?

Le Ministre répond ce qui suit :

Selon l'exposé des motifs (Doc. Chambre 627, (1974-1975), n° 1, p. 5), le projet de loi prévoit la possibilité de stipuler une clause d'essai spéciale d'une durée uniforme de trois jours. Il est cependant loisible aux parties de stipuler une des clauses d'essai classiques prévues par la législation sur les contrats de travail. Dans ce cas, cette clause d'essai ne peut être cumulée avec la clause d'essai spéciale prévue par le présent projet.

Au cours des travaux de la Commission de l'emploi et du travail de la Chambre, un amendement généralisant la période d'essai de trois jours fut adopté (Doc. 627, 1974-1975, n° 8).

Cette généralisation n'est cependant pas absolue.

Les parties peuvent stipuler au contraire :

- qu'il n'y aura pas de période d'essai;
- que s'appliqueront les clauses d'essai prévues respectivement par la loi sur le contrat de travail ou par la loi sur le contrat d'emploi, selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé.

treding van de uitzendkracht. Want de mogelijkheid van het sluiten van een verbintenis voor onbepaalde tijd is uitgesloten, aangezien de uitzendarbeid per definitie ten doel heeft een bij of krachtens deze wet toegestane uitzendarbeid uit te voeren.

Een lid wenst te vernemen of de tijdelijke arbeidskracht zijn recht op werkloosheidsuitkering behoudt, wanneer hij het contract verbreekt.

De Minister verklaart hierop geen antwoord te kunnen verstrekken aangezien het om een « specifiek geval » gaat.

Een lid meent niet dat het probleem zich kan stellen vermits de R.V.A. de uitzendarbeid niet als een behoorlijk werk aanziet en acht het niet onmogelijk dat de tijdelijke arbeidskracht denkt op het ogenblik van de aanwerving aan gunstige voorwaarden te werken terwijl hij bij de definitieve aanwerving tot de tegengestelde vaststelling zou komen.

De Minister acht zulks onmogelijk vermits de betrokkene weet dat hij onder deze wet valt. Hoofdstuk I geldt trouwens ook voor de R.V.A.

Artikel 4 wordt aangenomen met 7 stemmen tegen 3 bij 2 onthoudingen.

Artikel 5

Bij dit artikel wordt nog de volgende vraag gesteld :

Mag bij afwijkende overeenkomst bij de tewerkstelling van een uitzendkracht een proeftermijn voorzien worden van zeven tot veertien dagen voor een arbeider of van één maand tot drie maand (eventueel zes maand) voor een bediende ?

De Minister antwoordt wat volgt :

Volgens de memorie van toelichting (Kamer, Gedr. St. 627, (1974-1975), nr. 1, blz. 5) biedt het ontwerp van wet de mogelijkheid een bijzonder proefbeding te bepalen voor een eenvormige duur van drie dagen. De partijen kunnen nochtans een van de klassieke proefbedingen bepalen waarin de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten voorziet. In dat geval mag bedoeld proefbeding niet samengaan met het bij dit ontwerp bepaalde bijzondere proefbeding.

Tijdens de werkzaamheden van de Kamercommissie voor de tewerkstelling en de arbeid werd een amendement aangenomen dat het proefbeding van drie dagen veralgemeent (Gedr. St. 627, 1974-1975, nr. 8).

Die veralgemening is evenwel niet absoluut.

De partijen kunnen daarentegen bepalen :

- dat er geen proeftijd zal zijn;
- dat toepassing zullen vinden de proefbedingen waarin respectievelijk voorzien wordt door de wet op de arbeidsovereenkomst voor werklieden of door de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden, al naar het gaat om een werkman dan wel om een bediende.

Ce que les parties ne peuvent pas stipuler, c'est le cumul des deux clauses d'essai, par exemple la clause d'essai spéciale de trois jours et la clause générale de quatorze jours pour les ouvriers (cf. Doc. Chambre 627, 1974-1975, n° 11, p. 22).

Répondant à la question de savoir ce qu'il advient lorsqu'il s'avère qu'une personne qui a souscrit de bonne foi un engagement, ne donne pas satisfaction, le Ministre déclare qu'une clause d'essai permet, dans ces conditions, de résilier à bref délai le contrat.

L'article 5 est adopté par 7 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 6

Un commissaire souligne que cet article comporte une interdiction.

Quelle est l'intention poursuivie par ce texte ?

Est-il possible que des employeurs conviennent d'appliquer les régimes généraux prévus par d'autres lois en matière de contrat de travail et veuillent quand même recourir aux dispositions de la présente loi ? De plus, il est évident que s'ils concluent un contrat de l'espèce, l'application des dispositions de la présente loi est automatiquement exclue.

Le Ministre déclare qu'il y a lieu de se référer au commentaire de cet article donné par le rapport de la Commission de la Chambre des représentants (Doc. 627, 1974-1975, n° 11, p. 22).

L'article est adopté, sans autre discussion, par 7 voix contre 3 et 2 abstentions.

Article 7

Un membre voudrait savoir quel sera le rôle de l'O.N.Em. en général, et plus particulièrement pour ce qui est des artistes.

Le Ministre déclare qu'un arrêté royal a été pris récemment en faveur des artistes (arrêté royal du 28 novembre 1975, *Moniteur belge* du 22 janvier 1976). Jusqu'à présent, le travail temporaire n'a pas encore été considéré comme un « travail convenable » par l'O.N.Em. L'on a demandé de revoir cette notion. Il va de soi que l'O.N.Em. doit avoir peu à peu voix au chapitre dans ce secteur.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 8

Un membre ayant demandé pourquoi l'article 1^{er} n'est pas mentionné dans cet article, le Ministre répond que ce qui est prévu à l'article 1^{er}, alinéa 2, n'est pas exclu (cf. art. 23).

Wat de partijen niet kunnen bepalen is de samenvoeging van beide proefbedingen, bijvoorbeeld het bijzonder proefbeding van drie dagen en het algemene beding van veertien dagen voor de werklieden (cf. Kamer, Gedr. St. 627, 1974-1975, nr. 11, blz. 22).

Op een vraag over wat er gebeurt wanneer iemand te goeder trouw een verbintenis aangaat en dan zou blijken dat hij niet voldoet, verklaart de Minister dat ingevolge een proefbeding in die omstandigheden op korte termijn de overeenkomst kan beëindigd worden.

Artikel 5 wordt aangenomen met 7 stemmen tegen 3 bij 2 onthoudingen.

Artikel 6

Dit artikel is een verbodsbepaling, aldus een lid.

Welke bedoeling ligt hieraan ten grondslag ?

Is het mogelijk dat werkgevers overeenkomen de algemene regeling van andere wetten inzake de arbeidsovereenkomsten toe te passen en toch willen beroep doen op deze wet ? Daarenboven als ze dergelijke overeenkomst sluiten, is toch automatisch de toepassing van de bepalingen van deze wet uitgesloten.

De Minister verklaart dat moet worden verwezen naar de commentaar op dit artikel in het verslag van de Kamercommissie (Gedr. St. 627, 1974-1975, nr. 11, blz. 22).

Het artikel wordt zondere verdere bespreking aangenomen met 7 tegen 3 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 7

Een lid wenst te vernemen welke de rol zal zijn van de R.V.A. in 't algemeen en in 't bijzonder voor wat de artiesten betreft.

De Minister verklaart dat (koninklijk besluit van 28 november 1975; *Belgisch Staatsblad* van 22 januari 1976) voor de artiesten onlangs een koninklijk besluit werd getroffen. Tot nu toe wordt tijdelijke arbeid nog niet als « behoorlijk werk » beschouwd door de R.V.A. Gevraagd werd dit begrip te herzien. Het spreekt vanzelf dat de R.V.A. geleidelijk inspraak in die sector moet verkrijgen.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 8

Op een vraag waarom artikel 1 niet vermeld staat in dit artikel, verklaart de Minister dat hetgeen voorzien is bij artikel 1, lid 2 niet wordt uitgesloten (cf. art. 23). Artikel 8

Toutefois, l'article 8 vise les dispositions précises relatives au travail intérimaire. Il s'agit simplement d'éviter une répétition.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 9

Un membre aimerait savoir si l'on établira un contrat type.

Le Ministre répond que la commission paritaire pourrait éventuellement le faire.

Un membre voudrait savoir quelle sanction est prévue pour le cas où le contrat ne serait pas conforme aux prescriptions.

Le Ministre confirme que l'on aurait alors affaire à un contrat de travail ordinaire.

Toujours au sujet de cet article, l'on formule les observations suivantes, qui se rapportent d'ailleurs aussi à l'article 10 :

1. Qu'entend-on par « le motif du remplacement » ? Ne s'agit-il donc pas toujours de remplacer un travailleur salarié ?

Les mots « le motif du contrat » ne visent-ils pas le même cas ?

2. L'article 9 parle de la rémunération convenue et des indemnités auxquelles l'intermédiaire a droit.

Par contre, l'article 10 ne parle que de la rémunération et non des indemnités.

De même, l'article 11 parle uniquement de rémunération.

Afin d'éviter tout malentendu, il vaudrait mieux parler de la rémunération dans les trois articles. Cette notion est d'ailleurs définie dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

De plus, d'autres articles encore emploient le terme « rémunération » (voir les art. 7, 14, 15 et 17).

Le Ministre fournit les explications suivantes :

1. Le motif du remplacement d'un travailleur ne doit être indiqué que lorsque l'objet du contrat est le remplacement d'un travailleur.

Dans ce cas, le motif du contrat et le motif du remplacement coïncideront.

2. Les indemnités dont le contrat de travail intérimaire doit faire mention en vertu de l'article 9 sont celles qui ne sont pas couvertes par la notion de « rémunération », notamment le remboursement de dépenses professionnelles.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 10

Un membre demande ce qu'il faut entendre par « rémunération » dans cet article. S'agit-il de la rémunération au sens strict, ou aussi de certaines autres indemnités ? Il

viseert evenwel de preciese bepalingen die op de uitzendarbeid betrekking hebben. Men wil herhaling voorkomen.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 9

Gevraagd wordt of er een modelcontract wordt opgesteld.

De Minister antwoordt dat het paritair comité dit eventueel zou kunnen doen.

Een lid wenst te vernemen welke sanctie er is voorzien wanneer het contract niet conform is aan de voorschriften.

De Minister bevestigt dat men dan met een gewone arbeidsovereenkomst te maken heeft.

Bij dit artikel, wordt de volgende bedenking gemaakt, die trouwens ook in verband staat met artikel 10 :

1. Wat wordt bedoeld met « reden van de vervanging » ? Het gaat toch niet steeds om de vervanging van een werknemer ?

Dekt « de reden van de overeenkomst » ditzelfde geval niet ?

2. In artikel 9 is sprake van het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

In artikel 10 daarenboven is alleen sprake van het loon en niet van de vergoedingen.

In artikel 11 is eveneens alleen sprake van loon.

Om misverstand uit te sluiten zou er beter in de drie artikelen gesproken worden van loon. Dit begrip wordt toch omschreven in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon.

Trouwens ook in de volgende artikelen spreekt men van loon (zie art. 7, 14, 15 en 17).

De Minister geeft de volgende toelichting :

1. De reden van de vervanging van een werknemer moet niet worden vermeld tenzij de overeenkomst tot doel heeft een werknemer te vervangen.

In dat geval zullen de reden van de overeenkomst en de reden van de vervanging samenvallen.

2. De vergoedingen waarvan de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid melding moet maken krachtens artikel 9, zijn die welke niet worden gedekt door het begrip « loon », met name de terugbetaling van bedrijfskosten.

Dit artikel wordt aangenomen met 8 tegen 5 stemmen.

Artikel 10

Wat moet hier onder « loon » worden verstaan ? Betreft het hier het loon *sensu strictu* of ook bepaalde andere vergoedingen ? Gedacht wordt aan bepaalde voorschriften ter-

songe à certains règlements applicables en la matière, par exemple, dans les entreprises de construction navale.

Le Ministre répond que les articles 10 et 11 sont à considérer dans leur ensemble. L'article 11 répond à la question posée.

Un autre membre souligne qu'il existe également des contrats non repris dans une convention collective de travail. Qu'en adviendra-t-il ?

Le Ministre fait observer que la loi du 12 avril 1965 ne fait pas de distinction entre convention individuelle et convention collective, de sorte que les deux sont valables. Cela implique donc que les travailleurs intérimaires sont soumis au même régime que les travailleurs permanents. Si, par exemple, la convention collective de travail prévoit une prime de fin d'année *pro rata temporis*, celle-ci est également due aux travailleurs intérimaires.

La question ayant été posée de savoir si, en cas de chômage partiel, l'employeur peut faire appel à des travailleurs intérimaires, le Ministre répond par la négative (cf. art. 1^{er}, § 2, 1^o).

Un membre pose la question suivante :

Pourquoi n'écran-on pas : « La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé par l'utilisateur comme travailleur permanent *ayant la même qualification* » ?

Sinon, quel sens cela a-t-il de dire à l'article 17, § 1^{er}, 7^o : « la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur » ?

Le Ministre répond que les termes de la rémunération à laquelle l'intérimaire aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions impliquent évidemment qu'il s'agit d'un engagement avec la même qualification professionnelle.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 11

Un membre demande si les règles applicables aux travailleurs permanents en ce qui concerne la rémunération hebdomadaire et mensuelle garanties sont valables ici.

Le Ministre répond par l'affirmative.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 12

Un membre tient à souligner qu'une enquête statistique a fait ressortir que la situation des entreprises de travail intérimaire n'est pas particulièrement brillante. En 1975, on a enregistré bon nombre de faillites, du fait que, pendant cette période, n'importe qui pouvait mettre sur pied une entreprise de travail intérimaire. Dans quelle mesure le Fonds de sécurité d'existence pourra-t-il être alimenté de façon adéquate ?

zake die bijvoorbeeld in de scheepsbouw op de ondernemingen van toepassing zijn, aldus een lid.

De Minister zegt dat men de artikelen 10 en 11 in hun samenhang moet zien. Artikel 11 beantwoordt aan de opgeworpen vraag.

Een lid onderstreept dat er ook overeenkomsten bestaan die niet in een collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Wat gebeurt daarmee ?

De Minister wijst erop dat de wet van 12 april 1965 geen onderscheid maakt tussen individuele en collectieve overeenkomsten zodat beide geldig zijn. Dit impliceert dus dat de uitzendkrachten onder hetzelfde stelsel als de permanente werknemers vallen. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld een eindejaarspremie voorziet *pro rata temporis*, geldt die ook voor de uitzendkrachten.

Op een vraag of de werkgever in geval van gedeeltelijke werkloosheid een beroep kan doen op uitzendkrachten antwoordt de Minister ontkennend (cf. art. 1, § 2, 1^o).

Een lid stelt de volgende vraag :

Waarom schrijft men hier niet : « Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij zou recht hebben gehad indien hij als vaste werknemer *met dezelfde beroepskwalificatie* door de gebruiker was in dienst genomen » ?

Welke zin heeft het anders in artikel 17, § 1, 7^o, « het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker » te vermelden ?

De Minister antwoordt dat de termen van het loon waarop de uitzendkracht recht zou hebben indien hij onder dezelfde voorwaarden in dienst was genomen, uiteraard inhouden dat het gaat om een indienstneming met dezelfde beroepskwalificatie.

Het artikel wordt aangenomen met 8 tegen 5 stemmen.

Artikel 11

Gelden hier dezelfde voorschriften als voor de permanente werknemers voor wat het gewaarborgd week- respectievelijk maandloon aangaat, aldus een lid.

De Minister antwoordt bevestigend.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 12

Een lid wenst te beklemtonen dat uit een statistisch onderzoek blijkt dat de toestand van de uitzendbureaus niet bijster goed is. In 1975 waren er heel wat faillissementen, omdat in die perioden iedereen een uitzendbureau kon stichten. In welke mate zal het Fonds voor bestaanszekerheid op een behoorlijke manier kunnen gespijsd worden ?

Le Ministre répond qu'en cas de faillite, la loi du 30 juin 1967 est d'application.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 13

Un membre pose la question de savoir si cet article signifie que quelqu'un qui travaille régulièrement pour une telle entreprise de travail intérimaire acquiert de l'ancienneté en fonction de ses mises au travail successives. Cf. l'article 3 qui prévoit la possibilité de conclure des contrats de travail successifs. Rien n'empêche qu'un travailleur intérimaire soit placé à chaque fois chez le même utilisateur.

Le Ministre répond qu'il en est effectivement ainsi, pour autant qu'il n'y a pas d'interruption due au travailleur lui-même, à l'exception du cas d'accident ou maladie.

Un membre pose la question suivante :

Le texte de cet article ne correspond pas à l'avis du C.N.T., dont voici le texte :

« Doivent être comptées pour le calcul de l'ancienneté, les périodes d'activité qui sont seulement interrompues par des périodes d'inactivité ou de suspension du contrat :

» a) pour lesquelles le travailleur a été assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

» b) d'une semaine ou moins. »

1. La portée du texte du projet n'est pas la même que celle de l'avis du C.N.T.

Le projet fait une distinction entre l'inactivité et la suspension. L'avis du C.N.T. ne la fait pas.

Il en résulte que :

— Selon le projet, l'interruption par périodes de suspension n'est pas limitée à une semaine ou moins.

Par contre, selon l'avis du C.N.T., cette interruption par périodes de suspension est limitée à une semaine ou moins.

— D'après le projet, l'interruption par inactivité est limitée à une semaine ou moins.

D'après l'avis du C.N.T., l'interruption par inactivité n'est pas limitée lorsque, dans cette période d'inactivité, le travailleur reste assujéti à la sécurité sociale.

2. Quelle est la portée de cet article 13 ? Ne serait-il pas possible de l'illustrer par des exemples ?

L'avis du C.N.T. répond déjà à cette question.

3. Que faut-il entendre par « inactivité » ?

L'inactivité par suite de maladie, n'est-ce pas une période de suspension pour laquelle l'intérimaire est resté assujéti à la sécurité sociale ?

De Minister antwoordt dat in geval van faillissement de wet van 30 juni 1967 van toepassing is.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 13

Betekent dit artikel dat iemand die regelmatig op een dergelijk uitzendbureau een beroep doet anciënniteit verworft in functie van zijn opeenvolgende tewerkstellingen ? Cf. artikel 3 dat de mogelijkheid biedt opeenvolgende overeenkomsten te sluiten. Niets belet dat dezelfde uitzendkracht telkens bij dezelfde onderneming belandt, aldus een lid.

De Minister antwoordt bevestigend voor zover er geen onderbreking is die aan de betrokken werknemer zelf te wijten is, met uitsluiting evenwel van ziekte of ongeval.

Een lid stelt de volgende vraag :

De tekst van dit artikel stemt niet overeen met het advies van de N.A.R., dat luidt :

« Moeten voor de berekening van de anciënniteit worden samengeteld de activiteitsperiodes die slechts worden onderbroken door een periode van inactiviteit of van schorsing van de overeenkomst :

» a) waarvoor de werknemer onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, behoudens wanneer hij tijdens deze periodes bij een andere werkgever was tewerkgesteld;

» b) van één week of minder. »

1. De draagwijdte van de tekst van het ontwerp is niet dezelfde als die van het advies van de N.A.R.

In het ontwerp maakt men een onderscheid tussen inactiviteit en schorsing. In het advies van de N.A.R. niet.

Dit heeft tot gevolg :

— Volgens het ontwerp is de onderbreking door perioden van schorsing niet beperkt tot één week of minder.

Volgens het advies van de N.A.R. is die onderbreking door perioden van schorsing wel beperkt tot één week of minder.

— Volgens het ontwerp is de onderbreking door inactiviteit beperkt tot één week of minder.

Volgens het advies van de N.A.R. is de onderbreking door inactiviteit niet beperkt als in die periode van inactiviteit de werknemer onderworpen blijft aan de sociale zekerheid.

2. Welke is de bedoeling van dit artikel 13 ? Kunnen daar niet enkele voorbeelden van gegeven worden ?

Dit kan men toch zien in het advies van de N.A.R.

3. Wat is inactiviteit ?

Inactiviteit ingevolge ziekte, is dat geen periode van schorsing waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid ?

Le Ministre répond ce qui suit :

Le projet de loi a tenté d'apporter un peu de clarté dans les propositions faites par le Conseil national du Travail.

A cet égard, il était essentiel de distinguer les périodes de suspension de l'exécution du contrat, qui en droit commun des contrats de travail, entrent en compte pour le calcul de l'ancienneté du travailleur et les périodes d'inactivité ou périodes qui se situent entre la fin d'un premier contrat et le commencement d'un second contrat.

Le 1^o vise les périodes de suspension de l'exécution du contrat (maladie par exemple) qui surviennent pendant la durée du contrat liant l'intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire.

Le 2^o vise les périodes d'inactivité entre deux contrats. Si un nouveau contrat est conclu une semaine au plus après la fin d'un premier contrat, l'ancienneté acquise par le premier contrat est maintenue.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 14

Au deuxième alinéa de cet article, un membre pose les questions suivantes :

Lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit une occupation de remplacement contre une rémunération identique et à des conditions de travail équivalentes, elle n'est pas tenue au paiement de l'indemnité.

Rémunération identique : la rémunération peut sans doute aussi être supérieure.

Pourquoi n'écrit-on pas, comme à l'article 10, « une rémunération qui ne peut être inférieure » ?

Conditions de travail équivalentes : en quoi consiste cette équivalence ? Quels sont les critères ?

Pourquoi ne pas dire : une rémunération et des conditions de travail identiques ?

Le Ministre répond ce qui suit :

Cette disposition s'inspire du principe que l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus et que toute modification substantielle des conditions de travail au détriment du travailleur équivalent à une rupture du contrat par l'employeur. C'est pourquoi le projet a prévu l'identité de rémunération (condition essentielle du contrat) et l'équivalence des conditions de travail.

Par équivalence des conditions de travail, on entend par exemple (toutes autres conditions d'horaire et de qualification professionnelle étant restées égales) un temps et des frais de déplacements équivalents pour se rendre au nouveau lieu de travail.

De Minister antwoordt het volgende :

Het ontwerp van wet heeft gepoogd enige klaarheid te brengen in de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad.

In dit opzicht was het van wezenlijk belang een onderscheid te maken tussen de tijdvakken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, die naar het gemeen recht van de arbeidsovereenkomsten in aanmerking komen voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer, en de tijdvakken van inactiviteit of tijdvakken die liggen tussen het einde van de eerste overeenkomst en het begin van een tweede overeenkomst.

Het nr. 1^o doelt op de tijdvakken van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (ziekte bijvoorbeeld) welke zich voordoen tijdens de duur van de overeenkomst die de uitzendkracht bindt aan het uitzendbureau.

Het nr. 2^o doelt op tijdvakken van inactiviteit tussen twee overeenkomsten. Indien een nieuwe overeenkomst wordt gesloten ten hoogste een week na het einde van een eerste overeenkomst, blijft de anciënniteit verkregen bij de eerste overeenkomst behouden.

Het artikel wordt aangenomen met 8 tegen 5 stemmen.

Artikel 14

Met betrekking tot dit artikel, tweede lid, stelt een lid het volgende :

Zo het uitzendbureau een vervangingswerk verschaft met een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden moet het uitzendbureau de vergoeding niet betalen.

Een zelfde loon : het loon mag vermoedelijk hoger zijn.

Waarom schrijft men niet, zoals in artikel 10 een loon dat niet lager mag zijn ?

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden : waarin bestaat die gelijkwaardigheid ? Welke zijn de criteria ?

Waarom zegt men niet : een zelfde loon en dezelfde arbeidsvoorwaarden ?

De Minister antwoordt wat volgt :

Deze bepaling gaat uit van het beginsel dat de werkgever verplicht is de werknemer onder dezelfde voorwaarden te laten werken, op de overeengekomen tijd en plaats en dat elke wezenlijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer gelijk staat met een verbreking van de overeenkomst door de werkgever. Daarom voorziet het ontwerp in een zelfde loon (essentiële voorwaarde van de overeenkomst) en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

Onder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden wordt bijvoorbeeld verstaan (bij gelijkblijvende andere voorwaarden inzake uurregeling en beroepskwalificatie) gelijkwaardige tijden en reiskosten om zich naar de nieuwe plaats van het werk te begeven.

Il est toujours permis de convenir de conditions de rémunération et de travail plus favorables aux travailleurs, l'article 34 du projet ne frappant de nullité que les stipulations moins favorables aux travailleurs.

Un membre est d'avis qu'il est vain de parler d'un « travail nettement défini » lorsque le bureau peut ultérieurement imposer un autre travail. Cette notion présente des aspects multiples. Il pourrait se faire qu'un intérimaire, engagé pour le siège liégeois d'une entreprise, soit envoyé par exemple à Anvers. Peut-on parler, dans ce cas, de modification des conditions de travail ?

Le Ministre déclare qu'il faut en tout cas garantir une rémunération et des conditions de travail identiques. Cette dernière précision inclut la localisation géographique de la mise au travail qui ne peut donc pas être modifiée, sauf si le contrat le prévoit. Si malgré tout une telle modification intervient, elle peut donner lieu à rupture du contrat.

Un autre membre estime que les modifications doivent rester possibles; la souplesse est l'une des caractéristiques essentielles du travail intérimaire.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 15

Un membre demande ce qu'il advient lorsque la qualification professionnelle du travailleur intérimaire ne répond pas aux attentes.

Le Ministre déclare qu'en pareil cas, il y a motif de rupture de contrat.

Un membre ayant déclaré qu'à son avis, l'indemnité prévue est trop élevée, le Ministre lui répond ce qui suit :

Conformément à la justification de l'amendement dont est issu cet article (Doc. Chambre 627 (1974-1975) n° 9/1), l'indemnité forfaitaire de rupture fixée par l'article 15 ne sera due que lorsque les dispositions de l'article 14 ne peuvent pas s'appliquer parce que la durée du contrat ne peut être déterminée.

Cette disposition n'aura qu'une application très limitée, puisqu'en cas de remplacement d'un travailleur qui effectue son service militaire ou d'une travailleuse en congé de maternité par exemple, la durée du contrat peut être exactement déterminée.

En cas de remplacement d'un travailleur malade ou accidenté, il est également possible de conclure un contrat à durée déterminée pour la durée indiquée par le certificat médical et en cas de prolongation de la maladie de renouveler le contrat pour la durée de la prolongation, puisque la conclusion de contrats successifs est admise.

L'indemnité forfaitaire de trois mois fixée par l'article 15 est plus élevée que l'indemnité forfaitaire fixée à l'article 14,

Het is steeds mogelijk voor de werknemers gunstigere bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden overeen te komen; artikel 34 van het ontwerp bepaalt dat slechts de voor de werknemers minder gunstige bepalingen nietig zijn.

Een lid meent dat het geen zin heeft van een « duidelijk omschreven werk » te spreken wanneer het bureau achteraf een ander werk oplegt. Het begrip houdt tal van aspecten in. Het zou kunnen zijn dat een uitzendkracht wordt aangeworven voor een vestiging van een onderneming te Luik en naar Antwerpen wordt gestuurd. Kan men in dit geval spreken van wijziging van de werkvoorwaarden ?

De Minister verklaart dat men in ieder geval hetzelfde loon en dezelfde werkvoorwaarden moet verzekeren. Onder dit laatste is ook de geografische plaats van tewerkstelling begrepen, die dus niet mag worden gewijzigd behalve wanneer het contract daarin voorziet. Wanneer het niettegenstaande alles toch zou gebeuren, bestaat er grond tot verbreking van het contract.

Een ander lid meent dat wijzigingen moeten mogelijk blijven; de soepelheid is een essentieel kenmerk van de uitzendarbeid.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 15

Een lid wenst te vernemen wat er gebeurt wanneer de tijdelijke uitzendkracht niet beantwoordt aan de verwachtingen inzake zijn beroepskwalificaties.

De Minister verklaart dat alsdan reden aanwezig is tot verbreking van het contract.

Op een bedenking dat de voorziene vergoeding te hoog is, verklaart de Minister het volgende :

Zoals te lezen staat in de verantwoording van het amendement waarmee dit artikel in het ontwerp werd ingevoegd (Kamer, gedr. st. 627 (1974-1975) nr. 9/1), is de bij artikel 15 bepaalde opzeggingsvergoeding slechts verschuldigd wanneer de bepalingen van artikel 14 geen toepassing kunnen vinden omdat de duur van de overeenkomst niet kan worden bepaald.

Deze bepaling zal slechts in beperkte mate worden toegepast omdat bij de vervanging van een werknemer die zijn militaire dienst vervult of van een werkneemster met bevalingsverlof bij voorbeeld, de duur van de overeenkomst nauwkeurig kan worden bepaald.

Gaat het om de vervanging van een werknemer die ziek is of is een ongeval heeft gehad, dan is het eveneens mogelijk een overeenkomst voor een bepaalde tijd aan te gaan en wel voor de tijd aangegeven op het geneeskundig attest en kan, wanneer de ziekte langer duurt, de overeenkomst worden vernieuwd voor de duur van de verlenging aangezien het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten toegelaten is.

De forfaitaire vergoeding van drie maanden bepaald bij artikel 15 is hoger dan de forfaitaire vergoeding bepaald bij

en raison du fait que le remplacement visé à l'article 15 est normalement d'une durée supérieure.

Il s'agit essentiellement d'une disposition destinée à permettre aux parties de régler leurs différends par référence à une indemnisation forfaitaire.

Cela n'exclut pas, en cas de litige devant les tribunaux, que l'indemnité de rupture soit appréciée selon les principes généraux du droit et notamment en fonction du préjudice réellement subi (cf. Doc. Chambre 627, (1974-1975) n° 11, p. 24, commentaire de l'article 14, alinéa 2).

Un commissaire rappelle qu'il existe un contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire. Qui doit payer l'indemnité lorsque l'utilisateur estime que l'intérimaire ne donne pas satisfaction ?

Le Ministre répond qu'il existe deux contrats : un entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur, et un autre entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur. Il y a donc trois partenaires et chaque fois deux parties.

Un commissaire est d'avis qu'il y a uniquement un contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur.

Le Ministre déclare qu'il existe également un contrat *sui generis* entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Un membre ayant posé la question de savoir si par « travailleur permanent » on entend une personne déterminée, le Ministre répond par l'affirmative (cf. art. 1^{er}).

Le même membre ajoute que l'industrie automobile, par exemple, connaît toujours en été un besoin de travailleurs temporaires. Ces entreprises peuvent-elles faire appel à 7 ou 8 p.c. de travailleurs intérimaires ? Pourrait-on aller jusqu'à remplacer 50 p.c. des travailleurs ?

La période des vacances, répond le Ministre, implique une suspension de la convention de travail. L'article 24 est destiné à prévenir les abus. L'arrêté d'exécution pourra prévoir un pourcentage maximum en ce qui concerne le nombre de travailleurs intérimaires qu'une entreprise peut engager.

Le § 2 fait l'objet des mêmes observations que celles qui ont déjà été formulées à l'occasion de l'examen de l'article précédent, à propos des formules « une rémunération identique » et « conditions de travail équivalentes ».

Le Ministre répond dans le même sens.

L'article 15 est adopté par 8 voix contre 5.

artikel 14 omdat de in artikel 15 bedoelde vervanging normaal van langere duur is.

Het gaat in hoofdzaak om een bepaling die het de partijen mogelijk moet maken hun geschillen op te lossen door middel van een forfaitaire vergoeding.

Dit sluit niet uit dat, wanneer een geschil voor de rechtbank wordt gebracht, de opzeggingsvergoeding volgens de algemene rechtsbeginselen wordt vastgesteld en met name rekening houdend met de werkelijk geleden schade, (zie Kamer, gedr. st. 627 (1974-1975) nr. 11, blz. 24, commentaar bij artikel 14, lid 2).

Opgemerkt wordt dat er een contract bestaat tussen het bureau en de uitzendkracht. Wie moet dan de vergoeding betalen wanneer de gebruiker meent dat de uitzendkracht geen voldoening geeft ?

Er bestaan twee contracten, namelijk één tussen het bureau en de werknemer en één tussen het bureau en de gebruiker. Er zijn dus drie partners en telkens twee partijen, aldus de Minister.

Een lid meent dat alleen tussen het bureau en de uitzendkracht een contract bestaat.

De Minister verklaart dat er ook een *sui generis* contract bestaat tussen het bureau en de gebruiker.

Op een vraag : Bedoelt men met « vast » werknemer een bepaalde persoon, antwoordt de Minister bevestigend (cf. art. 1).

Hetzelfde lid legt er nog de nadruk op dat in de auto-nijverheid bijvoorbeeld, tijdens de zomer altijd een behoefte aan tijdelijke werkkrachten aanwezig is. Mogen zij bijvoorbeeld op 7 of 8 pct. uitzendkrachten een beroep doen ? Zou het in voorkomend geval zo ver mogen gaan 50 pct. van de arbeiders te laten vervangen ?

De verlofperiode houdt een schorsing van de arbeidsovereenkomst in. Artikel 24 is er om misbruiken te beletten. In het uitvoeringsbesluit kan een maximumpercentage worden vastgesteld met betrekking tot het toegelaten aantal uitzendkrachten waarop een beroep mag worden gedaan, aldus de Minister.

Over het tweede lid worden dezelfde opmerkingen gemaakt bij de woorden « een zelfde loon » en « gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden » als bij de bespreking van het vorig artikel.

De Minister antwoordt in dezelfde zin.

Artikel 15 wordt aangenomen met 8 tegen 5 stemmen.

Article 16

Un membre aimerait savoir si l'on prend des mesures pour mettre fin à la publicité exagérée dans ce secteur.

Le Ministre souligne qu'un certain nombre d'obligations sont imposées aux entreprises de travail intérimaire, ce qui aura pour conséquence qu'elles devront automatiquement réduire leur budget publicitaire. L'article 26 impose en outre une limitation des commissions.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 17

Plusieurs questions sont posées au sujet de cet article :

1. D'après le § 1^{er}, il faut conclure un contrat écrit.

Au cas où le contrat n'est pas conclu par écrit, c'est l'article 4, troisième alinéa, qui est d'application.

Autrement dit :

1^o les règles du contrat d'une durée indéterminée sont-elles d'application

et

2^o le travailleur peut-il alors mettre fin au contrat dans les sept jours sans préavis ni indemnité ?

En outre, l'employeur est punissable (voir art. 40, 2^o) (entreprise de travail intérimaire).

2. En vertu du § 1^{er}, ce contrat doit comporter au moins certaines mentions.

Au cas où ce minimum de précisions n'y figure pas, cela entraîne-t-il une sanction, à savoir que l'exploitant de l'entreprise de travail intérimaire est punissable.

Est-ce là la seule sanction ou bien l'article 4, troisième alinéa, est-il également d'application comme quand il n'y a pas de contrat écrit ?

3. En ce qui concerne le § 2, pourquoi est-il question de « la partie » du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur ?

Le § 1^{er}, par contre, parle uniquement du contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, c'est-à-dire de la totalité du contrat.

Quelle est éventuellement l'« autre » partie ?

Le Ministre répond ce qui suit :

§ 1^{er}. 1. Les dispositions de l'article 4, alinéa 3, du projet ne sont pas applicables si le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur n'a pas été conclu par écrit.

2. S'il n'y a pas de contrat écrit ou si le contrat ne comporte pas les mentions obligatoires prévues par la loi, l'entre-

Artikel 16

Een lid wenst te vernemen of er iets wordt ondernomen om een einde te stellen aan de overdreven publiciteit in die sector.

De Minister onderstreept dat aan de bureaus een aantal verplichtingen worden opgelegd die tot gevolg zullen hebben dat de betrokkenen automatisch hun reclamebudget zullen moeten besnoeien. In artikel 26 is daarenboven een beperking opgelegd van de commissielonen.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 17

Volgende vragen worden gesteld :

1. Volgens § 1, moet er een schriftelijke overeenkomst gesloten worden.

Ingeval die overeenkomst niet schriftelijk wordt gesloten, is hier dan artikel 4, derde lid, toepasselijk.

Met andere woorden :

1^o zijn dan de regels van de overeenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing

en

2^o kan de werknemer dan binnen zeven dagen een einde maken aan de overeenkomst zonder opzegging noch vergoeding ?

De werkgever is daarenboven strafbaar (zie art. 40, 2^o) (uitzendbureau).

2. Volgens § 1 moet die overeenkomst minstens bepaalde vermeldingen bevatten.

Ingeval die minimuminlichtingen er niet op voorkomen is daar een sanctie aan verbonden, namelijk is de houder van het uitzendbureau strafbaar ?

Is dat de enige sanctie of is ook artikel 4, derde lid, van toepassing, zoals wanneer er geen schriftelijke overeenkomst is ?

3. Wat betreft § 2, waarom schrijft men « het deel » van de overeenkomst gesloten tussen uitzendbureau en de gebruiker ?

In § 1 wordt toch alleen gesproken over de overeenkomst tussen uitzendbureau en gebruiker, dit is toch de volledige overeenkomst.

Welk is eventueel het « andere » deel ?

Het antwoord van de Minister luidt als volgt :

§ 1. 1. Artikel 4, derde lid, van het ontwerp is niet van toepassing als de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker niet op schrift is gesteld.

2. Indien er geen schriftelijke overeenkomst is of indien de overeenkomst niet de verplichte vermeldingen bevat waar-

prise de travail intérimaire est passible des sanctions pénales prévues par les articles 40, 2° et 41 et des amendes administratives prévues par l'article 45, *b*. En outre, cette infraction peut déclencher la procédure de suspension ou de retrait d'agrément prévue par l'article 21, § 3.

L'article 4, alinéa 3, n'est pas applicable.

§ 2. Toutes les autres stipulations éventuelles du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur ne doivent pas être communiquées à l'intérimaire.

En réponse à une remarque faite par un commissaire, le Ministre déclare que rien n'empêche l'utilisateur d'adresser à l'entreprise de travail intérimaire un rapport sur l'intérimaire.

Le même membre demande ensuite pourquoi l'article 17, § 1^{er}, ne reprend pas les interdictions de l'article 16. Un contrat distinct est-il requis pour chaque travail intérimaire ?

En ce qui concerne la première question, le Ministre se réfère à l'article 18; quant à la deuxième, il répond par l'affirmative.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 18

A cet article, un membre formule la remarque suivante :

Cette disposition ne peut pas limiter les droits de l'entreprise de travail intérimaire d'exiger une indemnité de l'utilisateur pour le non-respect du contrat commercial.

Exemple :

Un utilisateur conclut avec une entreprise de travail intérimaire un contrat pour une mission de trois mois :

a) à l'issue des trois mois, l'utilisateur engage directement l'intérimaire. L'entreprise de travail intérimaire ne peut exiger aucune indemnité;

b) après 15 jours, l'utilisateur met fin au contrat avec l'entreprise de travail intérimaire et engage directement l'intérimaire. L'entreprise de travail intérimaire peut exiger de l'utilisateur une indemnité pour le non-respect du contrat.

Le Ministre répond comme suit :

La nullité des dispositions contractuelles conclues entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur et prévoyant que celui-ci devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire au cas où l'intérimaire s'engagerait chez lui, est destinée à sauvegarder la liberté de travail de l'intérimaire et à écarter tout obstacle à l'offre d'un emploi convenable aux intérimaires chômeurs (Doc. Chambre 627 (1974-1975) n° 11, p. 25). A cet effet, le rapport précité expose qu'il est indispensable de frapper de nullité des clauses contractuelles par lesquelles une entreprise de travail intéri-

in de wet voorziet, kan het uitzendbureau worden gestraft met de strafrechtelijke sancties bepaald in de artikelen 40, 2°, en 41, en met de administratieve boeten bepaald in artikel 45, *b*. Deze overtreding kan bovendien aanleiding geven tot een procedure tot schorsing of intrekking van de erkenning als bepaald in artikel 21, § 3.

Artikel 4, derde lid, is niet van toepassing.

§ 2. Andere eventuele bepalingen van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker behoeven niet aan de uitzendkracht te worden medegedeeld.

In antwoord op een opmerking verklaart de Minister dat niets de gebruiker belet aan het bureau een verslag over de uitzendkracht over te maken.

Het zelfde lid vraagt waarom artikel 17 in zijn § 1 niet de verbodsbepalingen van artikel 16 overneemt. Is voor elke tewerkstelling een afzonderlijk contract vereist ?

Voor de eerste vraag verwijst de Minister naar artikel 18; voor wat de tweede aangaat, antwoordt hij bevestigend.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 18

Bij dit artikel wordt het volgende gesteld :

Deze bepaling mag de rechten van het uitzendbureau niet beperken om van de gebruiker een schadevergoeding te eisen voor het niet naleven van de handelsovereenkomst.

Voorbeeld :

Een gebruiker sluit met het uitzendbureau een overeenkomst af voor een opdracht van drie maand :

a) na drie maand werft de gebruiker de uitzendkracht rechtstreeks aan. Het uitzendkantoor mag geen schadevergoeding eisen;

b) na 14 dagen verbreekt de gebruiker de overeenkomst met het uitzendkantoor en werft de uitzendkracht rechtstreeks aan. Het uitzendkantoor kan van de gebruiker een schadevergoeding eisen voor het niet naleven van de overeenkomst.

Hierop verklaart de Minister wat volgt :

De nietigheid van de contractuele bepalingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker die voorzien in een schadeloosstelling te betalen door de gebruiker aan het uitzendbureau wanneer deze een uitzendkracht in dienst neemt, heeft tot doel de vrijheid van de arbeid van de uitzendkrachten veilig te stellen en alle hinderpalen bij het aanbod van een behoorlijke betrekking aan werkloze uitzendkrachten uit de weg te ruimen (gedr. stuk Kamer 627 (1974-1975) nr. 11, blz. 25). In dit verslag staat ook nog te lezen dat de contractuele bepalingen waarbij een uitzendbureau aan een gebruiker de ver-

maire impose à l'utilisateur le paiement d'une indemnité en cas d'engagement d'un intérimaire qui a travaillé chez lui.

D'une part, le texte de l'article 18 est clair et ne fait pas de distinction entre le cas où l'intérimaire est engagé par l'utilisateur pendant ou après l'accomplissement de sa mission.

D'autre part, la sauvegarde de la liberté du travail de l'intérimaire implique, comme pour tout autre travailleur, la possibilité de mettre fin au contrat de travail qui le lie à son employeur moyennant le paiement des indemnités fixées par la loi, en l'espèce celles prévues aux articles 14 et 15.

Répondant à une question, le Ministre déclare que le contrat verbal n'est pas valable.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 19

Au troisième alinéa de cet article, un commissaire pose la question suivante :

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, modifier ou compléter l'énumération figurant à l'alinéa 2. Peut-il réduire cette énumération ? Il en résulterait une diminution de la protection de l'intérimaire; une telle mesure devrait par conséquent être interdite.

Le Ministre répond ce qui suit : il est évident que le Roi n'utilisera jamais du pouvoir que lui confère cette disposition, d'une manière qui aurait pour effet de diminuer la protection des intérimaires.

Répondant à une autre question, le Ministre déclare que la cotisation obligatoire pour les crédits d'heures, tout comme les cotisations de sécurité sociale et toutes les autres obligations n'ayant pas trait au lieu de travail, sont à la charge de l'entreprise de travail intérimaire.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 20

Un membre aimerait savoir de quelle façon s'effectue la notification.

Le Ministre répond que l'entreprise de travail intérimaire est tenue d'informer l'utilisateur; si celui-ci continue à occuper l'intérimaire, le contrat est prolongé pour une durée indéterminée. Il est évident que l'on fera un écrit afin d'éviter toute contestation.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

Article 21

A propos des mots « activité exclusive », qui figurent au § 2, 1°, de cet article, un membre émet l'observation suivante.

pllichting oplegt een vergoeding te betalen wanneer hij een uitzendkracht die bij hem gewerkt heeft, in dienst neemt, moeten worden nietig verklaard.

Eenzijds is de tekst van artikel 18 duidelijk en wordt geen onderscheid gemaakt tussen het geval waarin de uitzendkracht tijdens of na uitvoering van zijn opdracht door de gebruiker in dienst wordt genomen.

Anderzijds betekent de bescherming van de vrijheid van de arbeid van de uitzendkracht dat hij, evenals iedere ander werknemer, een einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst die hem bindt aan zijn werkgever tegen betaling van de vergoedingen bepaald door de wet, in dit geval de artikelen 14 en 15.

Op een vraag antwoordt de Minister dat de mondelinge overeenkomst ongeldig is.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 19

Inzake het derde lid wordt gevraagd :

De Koning kan, na advies van het paritair comité voor de uitzendarbeid, de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen. Kan hij die opsomming verminderen (inkrimpen) ? Dit zou een vermindering van de bescherming van de uitzendkracht tot gevolg hebben en zou bijgevolg verboden moeten zijn.

De Minister antwoordt : het hoeft geen betoog dat de Koning nooit gebruik zal maken van de bevoegdheid die deze bepaling hem verleent als de uitzendkrachten daardoor minder bescherming zouden genieten.

Op een andere vraag, zegt de Minister dat de bijdrageplicht voor de kredieten, net zoals die voor de sociale zekerheidsbijdragen en alle andere verplichtingen die geen betrekking hebben op de plaats van het werk, ten laste zijn van het uitzendbureau.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 20

Een lid wenst te vernemen op welke wijze de kennisgeving gebeurt.

Het bureau moet de gebruiker in kennis stellen; indien deze laatste voortdoet loopt het contract voor onbepaalde duur verder. Het spreekt vanzelf dat men een geschrift zal opstellen ten einde betwistingen te voorkomen, aldus de Minister.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 21

Inzake de woorden « exclusieve activiteit » bij § 2, 1°, merkt een lid het volgende op.

Il est tout de même évident qu'une entreprise de travail intérimaire doit pouvoir acheter des bâtiments, qu'elle peut détenir un portefeuille, etc., pour autant que ces activités aient un caractère accessoire, c'est-à-dire qu'elles contribuent à l'exercice de l'activité principale, et/ou qu'elles n'aient qu'une importance très réduite par rapport à cette activité principale, qui consiste à organiser le travail intérimaire.

Le Ministre répond ce qui suit :

Cette disposition exige que pour obtenir l'agrément du Ministre de l'Emploi et du Travail, les statuts de l'entreprise de travail intérimaire prévoient comme activité exclusive la mise au travail temporaire d'intérimaires chez les utilisateurs.

Cette exigence est destinée à permettre un contrôle efficace de l'application de la loi. Un tel contrôle ne pourrait s'exercer dans les entreprises ayant une activité mixte pour laquelle elles utilisent bien souvent les services des mêmes travailleurs.

Il n'y a pas lieu d'admettre que les entreprises de travail intérimaire puissent avoir des activités accessoires dès lors que le projet exige pour les raisons précitées une activité exclusive.

Pour la réalisation de leur objet social les sociétés commerciales peuvent acquérir des immeubles et effectuer toutes les opérations nécessaires pour la réalisation de l'objet pour lequel elles ont été constituées.

D'autres membres posent ensuite des questions et formulent des observations que nous reproduisons ci-après :

§ 1^{er}. 1. A mon avis, la formule « auprès des autorités et juridictions belges » n'est pas exactement rendue en néerlandais.

« Tegenover de Belgische overheid en de rechtsmacht » doit être remplacé par « de Belgische overheid en *rechtsmacht* ».

2. Quelle est la « personne » habilitée à représenter auprès des autorités belges une entreprise étrangère constituée sous la forme d'une société commerciale (entreprise de travail intérimaire) ?

3. Cette *personne* sera-t-elle seule à être habilitée à comparaître devant le tribunal ?

Est-ce là la portée de cette disposition ?

En principe, cette entreprise est tout de même habilitée à comparaître par avocat.

Quel est alors le but de ce texte ?

§ 2, 2^o. Ce capital de 1 250 000 francs ne doit-il pas être, d'une façon ou d'une autre, rattaché à l'index ?

Les montants qui figurent dans la législation sur les contrats de travail sont eux aussi indexés.

Dans la loi relative à l'incessibilité et l'insaisissabilité des salaires des ouvriers, les montants sont également adaptés.

Het is toch duidelijk dat een uitzendkantoor gebouwen moet kunnen kopen, een portefeuille mag hebben, en dergelijke, voor zover deze activiteiten, nevenactiviteiten, zijn, 't is zeggen om de hoofdactiviteit te verwezenlijken, en/of van zeer geringe betekenis zijn ten opzichte van de hoofdactiviteit-uitzendarbeid.

De Minister antwoordt het volgende :

Deze bepaling stelt als voorwaarde voor de erkenning door de Minister van Tewerstelling en Arbeid dat de statuten van het uitzendbureau moeten voorzien in de tijdelijke tewerkstelling van uitzendkrachten, als exclusieve activiteit.

Deze voorwaarde moet een afdoende controle op de toepassing van de wet mogelijk maken. Een zodanige controle kan niet worden uitgeoefend in ondernemingen met een gemengde activiteit, waarvoor heel vaak dezelfde werknemers worden ingeschakeld.

Er is geen enkele reden om te aanvaarden dat uitzendbureaus ook andere activiteiten mogen verrichten, aangezien het ontwerp, om de redenen die zijn opgegeven, de exclusieve activiteit als voorwaarde stelt.

De handelsvennootschappen kunnen, voor het bereiken van hun doel, onroerende goederen kopen en alle verrichtingen uitvoeren die nodig zijn voor het bereiken van het doel waarvoor zij zijn opgericht.

Verder worden nog de volgende vragen gesteld of opmerkingen gemaakt :

§ 1. 1. « Auprès des autorités et juridictions belges » is mijn inziens niet juist weergegeven in het Nederlands.

« Tegenover de Belgische overheid en de rechtsmacht » moet zijn « tegenover de Belgische overheid en *rechtsmacht* ».

2. Wie is de « persoon » die gemachtigd is om een buitenlandse onderneming, opgericht in de vorm van een handelsvennootschap (uitzendbureau) te vertegenwoordigen tegenover de Belgische rechtsmacht ?

3. Zal het alleen die *persoon* zijn die voor de rechtbank mag verschijnen ?

Is dat de draagwijdte van die bepaling ?

In principe mag toch die onderneming door een advocaat verschijnen.

Wat bedoelt men dus met die tekst ?

§ 2, 2^o. Moet dit kapitaal van 1 250 000 frank niet op een of andere manier aan de index gebonden worden ?

Bedragen in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten worden toch ook aangepast.

Ook in de wet op de bescherming van het loon voor afstand en beslag worden de bedragen aangepast.

§ 3. Dans le texte néerlandais, les mots « de betrokkene gehoord of opgeroepen » doivent être remplacés par les mots « de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen ». Le texte français dit en effet : « après que l'entreprise intéressée ait été entendue ou appelée ».

Qui doit être entendu ou appelé ?

S'agit-il ici aussi, à tout le moins pour les entreprises étrangères, de la « personne » habilitée à représenter l'entreprise auprès des autorités et juridictions belges, et de cette personne uniquement ?

Le Ministre répond comme suit :

§ 1^{er}, alinéa 2. Cette disposition est reprise de l'article 2, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 21 décembre 1971 portant exécution de certaines dispositions de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

La personne habilitée à représenter l'entreprise étrangère en Belgique aura normalement la qualité de mandataire.

Cette disposition ne modifie pas les règles du Code judiciaire concernant la comparution en justice.

§ 2, 2°. La liaison du capital social de 1 250 000 francs à l'indice des prix à la consommation n'a pas été prévue. Il s'agit d'ailleurs d'une loi temporaire.

§ 3. Les deux textes ont le même sens. En vue d'assurer le respect des droits de la défense, il faut que le représentant de l'entreprise de travail intérimaire ait été entendu ou appelé. L'entreprise de travail intérimaire appelée à présenter ses moyens de défense désignera la personne appelée à la représenter.

En ce qui concerne les entreprises étrangères exerçant une activité en Belgique, ce sera la personne désignée en vertu de l'article 21, § 1^{er}, alinéa 2.

Au § 3, un membre demande qui constate que les conditions d'agrégation ne sont plus réunies.

Le Ministre déclare que c'est l'inspection du travail qui fera cette constatation.

Un autre membre demande ce qu'il arrive en général en cas de grève partielle, et plus particulièrement lorsque la division où le travailleur intérimaire est occupé ne fait pas la grève.

Le Ministre déclare que, dans le premier cas, les conditions sont les mêmes que pour une grève générale; dans le deuxième cas, le contrat continue à courir.

L'article 21 est adopté par 8 voix contre 5.

Article 22

Un membre ayant demandé quelles sont les « organisations représentatives » des entreprises de travail intérimaire, le Ministre répond qu'il s'agit des organisations des employeurs, par exemple la F.E.B.

L'article est adopté par 8 voix contre 5.

§ 3. « De betrokkene gehoord of opgeroepen » moet zijn « de betrokken onderneming gehoord of opgeroepen ». In de Franse tekst staat immers « après que l'entreprise intéressée ait été entendue ou appelée ».

Wie moet opgeroepen of gehoord worden ?

Is het ook hier, tenminste wat de buitenlandse ondernemingen betreft : die « persoon » die gemachtigd is de onderneming te vertegenwoordigen tegenover de Belgische overheid en rechtsmacht en uitsluitend die persoon ?

De Minister antwoordt wat volgt :

§ 1, tweede lid. Deze bepaling is overgenomen uit artikel 2, § 2, tweede lid, van het koninklijk besluit van 21 december 1971 houdende uitvoering van sommige bepalingen van de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen.

Hij die gemachtigd is om de buitenlandse onderneming in België te vertegenwoordigen, zal normaal de hoedanigheid van lasthebber hebben.

Deze bepaling wijzigt niet de regels van het Gerechtelijk Wetboek betreffende de verschijning in rechte.

§ 2, 2°. De koppeling van het maatschappelijk kapitaal van 1 250 000 frank aan het indexcijfer der consumptieprijzen werd niet opgelegd. Het gaat trouwens om een tijdelijke wet.

§ 3. Beide teksten hebben dezelfde betekenis. Om de naleving van de rechten van de verdediging te verzekeren, moet de vertegenwoordiger van het uitzendbureau gehoord of opgeroepen worden. Een uitzendbureau dat zijn verweermiddelen moet voordragen, zal de persoon aanwijzen die het zal vertegenwoordigen.

Wat betreft de buitenlandse ondernemingen die een activiteit in België uitoefenen, zal het degene zijn die wordt aangewezen krachtens artikel 21, § 1, tweede lid.

Met betrekking tot § 3 wenst een lid te weten wie vaststelt dat de erkenningsvoorwaarden niet langer meer vervuld zijn.

De Minister verklaart dat de arbeidsinspectie daartoe zal overgaan.

Een ander lid vraagt wat er bij gedeeltelijke staking gebeurt in het algemeen, en meer in het bijzonder wanneer de afdeling waar de uitzendkracht tewerkgesteld is niet staakt.

De Minister verklaart dat in het eerste geval dezelfde voorwaarden gelden als bij een algemene staking; in het tweede geval blijft het contract lopen.

Artikel 21 wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Artikel 22

Op de vraag welke de « representatieve organisaties » van de uitzendbureaus zijn, verklaart de Minister dat het de werkgeversorganisaties zijn, bijvoorbeeld het V.B.O.

Het artikel wordt aangenomen met 8 stemmen tegen 5.

Article 23

Cet article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 24

Un membre aimerait savoir si cet article implique la mobilisation de toutes les commissions paritaires. D'autre part, il regrette que le pourcentage de travailleurs temporaires pouvant être mis au travail ne soit pas mentionné dans la loi elle-même. L'a-t-on fait dans l'intention de laisser fluctuer ce pourcentage en fonction des besoins économiques du moment ? Les entreprises de travail intérimaire pourront-elles également placer des pensionnés ?

Le Ministre répond négativement à la première question en se référant au texte de l'article.

En ce qui concerne la fixation du pourcentage, il y aura lieu de tenir compte des besoins spécifiques des différents secteurs. Des pensionnés pourront être placés, bien entendu dans les limites des règles légales qui leur sont applicables.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 25

Un membre se demande comment les entreprises de travail intérimaire pourront subsister si un arrêté royal peut interdire l'occupation de travailleurs temporaires dans certains secteurs.

Le Ministre ne pense pas qu'il y ait là des problèmes, un tel arrêté royal ne pouvant être pris que sur proposition de la commission paritaire compétente et dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du projet.

Un membre signale qu'il est frappant de constater que, pendant les périodes de vacances, des entreprises font appel à des firmes spécialisées, par exemple en vue de l'exécution de travaux de réparation.

Le Ministre croit savoir que l'on recourt à un système analogue pour faire assurer la garde de nuit dans les entreprises par des firmes agréées. Cela n'a rien de commun avec les entreprises de travail intérimaire.

Répondant à une question, le Ministre confirme que les entreprises de travail intérimaire ne sont pas autorisées à placer des travailleurs indépendants.

L'article 25 est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 26

Un membre voudrait savoir si les commissions dont il est question dans cet article sont fixées au moment de l'inscription ou du placement des intérimaires.

Artikel 23

Aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 24

Een lid wenst te vernemen of dit artikel de mobilisatie van alle paritaire comités impliceert. Hij vindt het ook jammer dat het percentage van de tijdelijke arbeidskrachten die mogen aangeworven worden niet in het wet zelf vermeld staat. Is het de bedoeling dit percentage te laten schommelen in functie van de economische behoeften van het ogenblik ? Zullen de uitzendbureaus ook gepensioneerden mogen plaatsen ?

Op de eerste vraag antwoordt de Minister onkenkend en verwijst hij naar de tekst van het artikel.

Voor wat het vastleggen van het percentage aangaat, zal moeten worden rekening gehouden met het specifieke noden van de verschillende sectoren. Gepensioneerden zullen kunnen geplaatst worden, vanzelfsprekend binnen de perken van de wettelijke voorschriften die op hen van toepassing zijn.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 25

Een lid vraagt zich of hoe de uitzendbureaus kunnen voortbestaan wanneer men bij koninklijk besluit kan bepalen dat het in bepaalde sectoren verboden is tijdelijke arbeidskrachten tewerk te stellen.

De Minister meent niet dat zich hier problemen stellen, vermits dusdanig koninklijk besluit slechts kan uitgevaardigd worden op voorstel van het bevoegd paritair comité en in de voorwaarden vastgelegd in artikel 1 van het ontwerp.

Er wordt op gewezen dat het opmerkelijk is dat ondernemingen tijdens de vacantieperiodes gespecialiseerde bedrijven inschakelen met het oog op bijvoorbeeld het uitvoeren van herstellingswerken.

De Minister meent dat men een gelijkaardig systeem heeft voor het verzekeren van de nachtwacht in ondernemingen waarbij dan erkende bedrijven worden ingezet. Er is hier geen sprake van interimbureaus.

Op vraag van een lid bevestigt de Minister dat de interimbureaus niet gemachtigd zijn zelfstandigen te plaatsen.

Artikel 25 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 26

Een lid wenst te vernemen of de commissielonen waarover in dit artikel wordt gesproken, worden vastgelegd bij de inschrijving of bij de plaatsing van de uitzendkrachten.

Plusieurs autres membres interviennent au même sujet. Ils soulignent qu'aucune contribution financière ne peut être imposée aux intérimaires, ni lors de l'inscription ni lors du placement.

L'on demande aussi ce qu'il adviendra lorsque des infractions auront été constatées à cet égard.

Le Ministre fait observer que l'article 26 interdit expressément de réclamer directement ou indirectement aucune intervention financière aux intérimaires. Il va de soi que l'entreprise de travail intérimaire peut demander une contribution à l'utilisateur et que celle-ci est soumise au paiement de la T.V.A.

Les infractions sont sanctionnées sur base de l'article 40, 2°.

Un membre ayant estimé que cette disposition devrait également figurer à l'article 1^{er} du chapitre II, le Ministre répète que, ni avant ni à la conclusion du contrat, ni pendant l'exécution de celui-ci, aucune intervention financière ne peut être réclamée à l'intérimaire.

L'article 26 est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 27

Un membre demande si les travailleurs intérimaires peuvent entrer en ligne de compte dans la détermination du nombre de personnes occupées donnant lieu à l'octroi de primes d'emploi; le Ministre répond que cette matière relève de la compétence du Ministre des Classes moyennes.

L'arrêté royal instaurant les primes d'emploi dans les P.M.E. prévoit une occupation minima d'un an.

Le Ministre confirme que, bien entendu, les intérimaires entrent en ligne de compte dans le calcul du nombre de personnes occupées, notamment en vue de la composition du conseil d'entreprise et du comité d'hygiène.

Il rappelle toutefois la disposition de l'alinéa 2 de l'article à l'examen.

Cet article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 28

Un membre se demande quelle est exactement la portée de cet article.

Le Ministre répond que l'article 19 vise l'application des dispositions du droit du travail qui se rapportent au lieu de travail.

L'article 28, par contre, a trait à des modalités particulières telles que, par exemple, le problème de la fourniture de vêtements de travail aux travailleurs intérimaires.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Verschillende sprekers komen in dezelfde zin tussen. Ze onderstrepen dat van de uitzendkrachten geen enkele financiële bijdrage mag worden geëist, noch bij de inschrijving, noch bij de plaatsing.

Er wordt ook gevraagd wat er gebeurt wanneer er dien-aangaande overtredingen worden vastgesteld.

De Minister verklaart uitdrukkelijk dat artikel 26 verbiedt dat van de uitzendkrachten rechtstreeks of onrechtstreeks enige financiële bijdrage zou worden gevorderd. Het spreekt vanzelf dat het interimbureau een vergoeding mag vragen aan de gebruiker; die vergoeding is vanzelfsprekend onderworpen aan de betaling van de B.T.W.

Overtredingen worden bestraft op basis van artikel 40, 2°.

In antwoord op een tussenkomst dat dezelfde bepaling ook in artikel 1 van hoofdstuk 2 zou moeten voorkomen, herhaalt de Minister dat noch voor, noch bij het afsluiten, noch bij het volbrengen van het contract een bijdrage van de uitzendkracht mag worden geëist.

Het artikel 26 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 27

Op een vraag of de uitzendkrachten in aanmerking kunnen komen bij het bepalen van het aantal tewerkgestelden waarvoor arbeidsplaatspremies kunnen bekomen worden, verklaart de Minister dat zulks in de bevoegdheid ligt van de Minister van Middenstand.

Er is een minimum tewerkstelling van 1 jaar voorzien in het koninklijk besluit tot invoering van de arbeidsplaatspremies in de K.M.O.'s.

De Minister bevestigt dat vanzelfsprekend met de interimkrachten wordt rekening gehouden bij de berekening van het aantal tewerkgestelden met het oog op de samenstelling o.m. van de ondernemingsraad en van het comité voor hygiëne.

Het verwijst evenwel naar het tweede lid van artikel 27.

Het artikel 27 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 28

Wat is de draagkracht van dit artikel, vraagt een lid zich af.

De Minister merkt op dat artikel 19 betrekking heeft op de toepassing van de bepalingen van het arbeidsrecht welke gelden op de plaats van het werk.

In artikel 28 wordt beoogd bijzondere modaliteiten te regelen, zoals b.v. het probleem van het verstrekken van werk-kledij aan de uitzendkrachten.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Article 29

Un commissaire fait observer que, dans la première phrase de l'alinéa 2 du texte néerlandais de cet article, il y a lieu d'insérer l'article « de » entre le mot « is » et le mot « vertegenwoordiging ».

En réponse à une question, le Ministre déclare que la représentation des travailleurs est assurée par les organisations traditionnelles de ces derniers.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 30

Cet article est adopté sans autre discussion, par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 31

Des membres posent la question de savoir s'il y a suffisamment de garanties pour le cas où l'utilisateur ne s'acquitterait pas de ses obligations et ce qu'il adviendrait en cas de conflit lorsqu'il n'y a pas de fermeture d'entreprise.

Le Ministre déclare que les garanties sont réelles : l'utilisateur paie à l'entreprise de travail intérimaire, qui rémunère à son tour le travailleur intérimaire.

Dans l'éventualité d'une fermeture d'entreprise, il n'y a pas de problème, car l'on ne peut perdre de vue qu'il existe, à côté du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, un Fonds de sécurité d'existence.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 32

Un membre attire l'attention sur le fait que l'activité de certains pourvoyeurs de main-d'œuvre se limite à mettre sur pied une entreprise de travail intérimaire et de relouer des travailleurs à d'autres entreprises similaires. Le but poursuivi n'est-il pas de prohiber de telles pratiques ?

Le Ministre confirme qu'il ne peut y avoir de contrats successifs entre entreprises de travail intérimaire. Il doit toujours y avoir un contrat séparé entre celles-ci et les membres de leur personnel.

Un autre membre souligne une fois de plus que le projet n'offre pas de solution au problème des travailleurs qui sont mis au travail à l'étranger par l'entremise des entreprises de travail intérimaire.

Un membre déclare ce qui suit :

La formulation actuelle ne répond plus à la réalité.

Autrefois, c'était un seul et même pourvoyeur de main-d'œuvre qui engageait des travailleurs et les mettait à la disposition de l'utilisateur.

Artikel 29

Opgemerkt wordt dat in het tweede lid van dit artikel, eerste zin, tussen de woorden « is » en « vertegenwoordiger » het lidwoord « de » moet worden ingelast.

In antwoord op een vraag verklaart de Minister dat de vertegenwoordiging van de werknemers door de traditionele werknemersverenigingen wordt verzekerd.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 30

Zonder verdere bespreking aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 31

Zijn er voldoende waarborgen aanwezig wanneer de gebruiker zijn verplichtingen niet zou nakomen, en wat met een geschil wanneer er geen bedrijfssluiting is, aldus bepaalde leden.

De Minister verklaart dat de waarborgen reëel zijn : de gebruiker betaalt aan het uitzendbureau, dat op zijn beurt de uitzendkracht vergoedt.

Bij een eventuele bedrijfssluiting is er geen probleem want men mag niet uit het oog verliezen dat naast een fonds voor bestaanszekerheid er ook nog een fonds voor bedrijfssluiting bestaat.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 32

Een lid vestigt er de aandacht op dat sommige koppelbazen eenvoudig een bureau oprichten en werknemers doorverhuren aan de interimbureaus. Het is toch wel de bedoeling dergelijke praktijken te verbieden ?

De Minister bevestigt dat er geen opeenvolgende contracten tussen uitzendbureaus mogen opgesteld worden. Er moet ook steeds een afzonderlijk contract bestaan tussen de bureaus en de uitzendkrachten.

Een ander lid onderstreept eens te meer dat het ontwerp geen oplossing biedt voor het probleem van de werknemers die via uitzendbureaus in het buitenland worden tewerkgesteld.

Een lid verklaart het volgende :

De huidige formulering beantwoordt niet meer aan de werkelijkheid.

Vroeger nam eenzelfde koppelbaas de werknemers in dienst en stelde ze ter beschikking van de gebruiker.

Actuellement, on constate que les pourvoyeurs forment des groupes qui se louent mutuellement les travailleurs. Entre le pourvoyeur qui engage les travailleurs et celui qui les met à la disposition de l'utilisateur, on trouve parfois 3 à 4 pourvoyeurs qui ne font que relouer à un collègue les travailleurs qu'ils ont eux-mêmes loués.

La raison de cette activité, à première vue absurde, doit être cherchée le plus souvent dans l'inobservance des lois sociales et surtout fiscales.

Le texte actuel ne permet de punir que le pourvoyeur qui est l'unique chaînon entre le travailleur et l'utilisateur.

Le texte proposé rend punissable le pourvoyeur qui met les travailleurs à la disposition de l'utilisateur, même s'il ne les a pas engagés lui-même.

Le Ministre déclare explicitement que cette pratique est maintenant exclue et qu'un contrat doit être établi pour chaque intérimaire.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 33

Le Ministre déclare que le § 2 de cet article vise le cas où une entreprise met un travailleur à la disposition d'une autre entreprise, par accord entre les chefs d'entreprise intéressés.

Cette disposition a été insérée dans le projet afin d'éviter que l'application de la loi ne soit faussée.

Pour le cas où des problèmes surgiraient, par exemple si l'un des chefs d'entreprise concernés venait à être déclaré en faillite, la disposition doit être comprise en ce sens que les employeurs en cause sont solidairement responsables à l'égard des travailleurs.

Répondant à une objection, le Ministre fait remarquer que l'article prévoit expressément que les rémunérations, etc. ne peuvent être inférieures à celles dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur, et ce afin d'éviter que ne se manifeste une tendance à comprimer les rémunérations.

Cet article a encore donné lieu aux considérations suivantes :

L'article 30 du projet déposé à la Chambre, qui est devenu l'article 33 dans le document du Sénat, a fait l'objet de quelques observations du Conseil d'Etat (voir Doc. Chambre 627, session de 1974-1975, n° 1, p. 18).

— Le projet ne précise pas si le transfert d'autorité, caractéristique du détachement, a pour effet de constituer l'utilisateur en employeur du travailleur détaché.

La jurisprudence, sur ce point, ne paraît pas unanime.

— Enfin, on remarquera que le projet omet de régler la situation juridique du travailleur détaché en infraction aux dispositions des articles 29 (30) et 30 (33).

Thans stelt men vast dat de koppelbazen zich verenigen in groepen die de werknemers onderling aan elkaar verhuren. Tussen de koppelbaas die de werknemers in dienst neemt en de koppelbaas die ze ter beschikking stelt van de gebruiker, vindt men soms 3 à 4 andere koppelbazen die niets anders doen dan de gehuurde werknemers verder verhuren aan een collega.

De reden van deze op het eerste gezicht zinloze activiteit moet meestal gezocht worden in ontduiking van sociale en vooral fiscale wetten.

De huidige tekst laat enkel toe de koppelbaas te straffen die de enige schakel is tussen werknemer en gebruiker.

Door de voorgestelde tekst wordt de koppelbaas strafbaar die de werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker, ook wanneer hij deze werknemers niet zelf in dienst genomen heeft.

De Minister verklaart uitdrukkelijk dat deze praktijk thans wordt uitgesloten en dat voor elke uitzendkracht een kontrakt moet worden opgesteld.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 33

De Minister verklaart dat § 2 van dit artikel handelt over de terbeschikkingstelling van een werknemer door een bedrijf aan een ander bedrijf in onderlinge overeenstemming tussen de betrokken bedrijfsleiders.

De bepaling werd in onderhavig ontwerp opgenomen ten einde te voorkomen dat de wet zou worden omgebogen.

Ingeval zich problemen zouden voordoen, bijvoorbeeld naar aanleiding van het feit dat één van de betrokken bedrijfsleiders failliet zou gaan, dan moet de bepaling dusdanig verstaan worden dat de betrokken werkgevers solidair verantwoordelijk zijn ten overstaan van de werknemers.

In antwoord op een opwerping verklaart de Minister dat in het artikel uitdrukkelijk wordt gezegd dat de lonen, enz., niet lager mogen zijn dan die welke de werknemers die dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker uitoefenen ontvangen, om te voorkomen dat een neiging tot verlaging van de lonen zou ontstaan.

Verder wordt nog het volgende gevraagd :

Bij artikel 30 van het ontwerp in het document van de Kamer d.i., artikel 33 in het doc. van de Senaat heeft de Raad van State enkele opmerkingen gemaakt (zie Kamer 627 - 1974-1975, 1, blz. 18).

— Het ontwerp bepaalt niet of uit de overdracht van gezag, die de detachering kenmerkt, volgt dat de gebruiker de werkgever wordt van de gedetacheerde.

De rechtspraak lijkt op dat punt niet onverdeeld te zijn.

— Tenslotte zal men bemerken dat het ontwerp de rechtstoestand niet regelt van de werknemer die gedetacheerd is, in overtreding van de artikelen 29 (30) en 30 (nu 33).

Vu l'interdiction, force serait de conclure à la nullité du contrat de travail intervenu entre le prêteur et le détaché. Une question plus délicate est celle de savoir si le travailleur détaché doit être considéré comme étant, à l'égard du prétendu utilisateur, engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il y aurait lieu de compléter le projet sur ces différents points.

Le Ministre peut-il ici donner une réponse ?

Au § 4, deuxième alinéa, il s'agit des rémunérations, etc. de spécialistes mis à la disposition ... et donc, par hypothèse, dont l'entreprise utilisatrice qui fait appel à leur concours ne dispose pas.

Comment dès lors pourra-t-on connaître les rémunérations, indemnités et avantages dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur ? Il n'y en a pas !

Le Ministre répond ce qui suit :

Le § 4, alinéa premier, dispose expressément que pendant la période de mise à la disposition visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur (originaire) continue à sortir ses effets. L'utilisateur ne devient pas l'employeur du travailleur détaché chez lui.

En cas de mise à la disposition d'un travailleur effectuée en violation de l'article 32, la nullité du contrat par lequel ce travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur est prévue par le § 2 de cet article; la présomption d'existence d'un contrat à durée indéterminée entre l'utilisateur et ce travailleur est prévue par le § 3 du même article.

En cas de violation des dispositions de l'article 33 concernant le prêt exceptionnel de main-d'œuvre, seules des sanctions pénales (art. 40, 5^o et 6^o) et administratives (art. 45, e et f) sont prévues. S'agissant par définition de prêt de travailleurs permanents, le maintien du contrat de travail originaire s'impose.

Le § 4, alinéa 2, n'est évidemment applicable que s'il existe dans l'entreprise utilisatrice des travailleurs exerçant les mêmes fonctions.

L'article est adopté par 7 voix contre 5 et 3 abstentions.

Articles 34 à 36 inclus

Ces articles sont adoptés par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 37

Un membre attire l'attention du Ministre sur le problème des cartes de pointage. Le plus souvent, les chefs d'entreprise les emportent à domicile dès que les travail-

Gelet op het verbod zou tot de nietigheid van de arbeidsovereenkomst tussen de uitlener en de gedetacheerde moeten worden besloten. Delikater is de vraag te weten of de zodanig gedetacheerde dan moet worden beschouwd als zijnde door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verbonden met de zogeheten gebruiker.

De rechtszekerheid zou erbij gebaat zijn mocht het ontwerp op de diverse punten worden aangevuld.

Kan de Minister hier misschien een antwoord op geven ?

In § 4, tweede lid gaat het om de lonen etc. van ter beschikking gestelde specialisten ... waarover dus bij onderstelling de gebruikende onderneming die er beroep op doet niet beschikt.

Hoe zal men dan de lonen, vergoedingen en voordelen kunnen kennen van de werknemers die dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker uitoefenen. Er zullen geen zulke werknemers zijn !

De Minister antwoordt het volgende :

§ 4, eerste lid, bepaalt uitdrukkelijk dat de overeenkomst die de werknemer met zijn (oorspronkelijke) werkgever verbindt blijft gelden tijdens de periode van terbeschikkingstelling bedoeld in § 1. De gebruiker wordt niet de werkgever van de bij hem gedetacheerde werknemer.

In geval van terbeschikkingstelling van een werknemer met overtreding van artikel 32 voorziet § 2 van dat artikel in de nietigheid van de overeenkomst waarbij deze werknemer werd in dienst genomen om ter beschikking van de gebruiker te worden gesteld. § 3 van datzelfde artikel voorziet in het vermoeden van het bestaan van een overeenkomst voor onbepaalde tijd tussen de gebruiker en deze werknemer.

Bij overtreding van artikel 33 betreffende het uitzonderlijk ter beschikking stellen van arbeidskrachten, wordt alleen voorzien in administratieve (art. 45, e en f) en strafsancties (art. 40, 5^o en 6^o). Daar het per definitie gaat om het ter beschikking stellen van vaste werknemers dient de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst te worden gehandhaafd.

§ 4, tweede lid, is uiteraard slechts van toepassing wanneer er in de onderneming-gebruiker werknemers dezelfde functies uitoefenen.

Het artikel wordt aangenomen met 7 tegen 5 stemmen bij 3 onthoudingen.

Artikelen 34 tot en met 36

Aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 37

Een lid vraagt de aandacht van de Minister voor het probleem van de prikkaarten. Het is meestal zo dat de ondernemers deze kaarten in hun woning onderbrengen van

leurs sont au travail. Il n'est dès lors pas étonnant que les inspecteurs de l'Inspection du travail rencontrent des difficultés pour accomplir convenablement leur mission en cette matière.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Articles 38 et 39

Ces articles sont adoptés par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 40

Au 2°, un commissaire pose les questions suivantes :

1. L'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire agréée, ainsi que ses préposés ou mandataires, sont punissables.

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise étrangère, exerçant une activité en Belgique, sera-ce uniquement la personne habilitée à engager l'entreprise à l'égard des tiers et à la représenter auprès des autorités des juridictions belges qui pourra être poursuivie (voir art. 21 du projet) ?

2. La présente disposition combinée avec l'article 17 précité sanctionne-t-elle :

- a) l'absence de contrat écrit;
- b) l'absence des mentions minimales requises;
- c) la non-remise d'une copie du contrat à l'intérimaire ?

3. Une infraction aux dispositions de ces articles entraîne-t-elle la suspension ou le retrait de l'agrément de l'entreprise de travail intérimaire ?

Le Ministre répond ce qui suit :

1. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise étrangère exerçant une activité en Belgique, les poursuites pénales seront normalement engagées contre le mandataire de cette entreprise désignée en exécution des dispositions de l'article 21, § 1^{er}, alinéa 2.

2. L'infraction à l'article 17 peut consister :

- soit dans la non-confection d'un écrit;
- soit dans l'omission des mentions obligatoires;
- soit dans la non-délivrance d'une copie à l'intérimaire.

3. Toute infraction aux dispositions de la loi peut déclencher la procédure de suspension ou de retrait d'agrément prévue par l'article 21, § 3.

zodra de arbeiders aan het werk zijn. Het is dan ook niet te verwonderen dat de inspecteurs van de Arbeidsinspectie moeilijkheden ondervinden om hun taak dienaangaande naar behoren te vervullen.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikelen 38 en 39

Aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 40

Inzake het 2° wordt het volgende gesteld :

1. De houder van een erkend uitzendbureau alsmede zijn aangestelden of lasthebbers zijn strafbaar.

Als het gaat om een buitenlandse onderneming die in België werkzaam is, zal het alleen die persoon zijn die gemachtigd is de onderneming te verbinden tegenover derden en te vertegenwoordigen tegenover de Belgische overheid en de rechtsmacht die kan vervolgd worden (zie art. 21 van het ontwerp) ?

2. Met betrekking tot het vermelde artikel 17, houdt deze bepaling dan straffen in voor :

- a) niet opmaken van het schriftelijke overeenkomst;
- b) niet tenminste de minimumvermeldingen te vermelden;
- c) het niet geven van een copie van de overeenkomst aan de uitzendkracht ?

3. Brengt het overtreden van de bepalingen van genoemde artikelen ook de schorsing of intrekking van de erkenning van het uitzendbureau mee ?

De Minister antwoordt het volgende :

1. Wanneer het gaat om een buitenlandse onderneming die een activiteit in België uitoefent, zullen normaal strafrechtelijke vervolgingen worden ingesteld tegen de lasthebber van die onderneming, aangewezen ter uitvoering van de bepalingen van artikel 21, § 1, tweede lid.

2. Overtreding van artikel 17 kan bestaan in :

- hetzij het niet-opstellen van een geschrift;
- het zij in het achterwegelaten van de verplichte vermeldingen;
- hetzij in het niet-uitreiken van een afschrift aan de uitzendkracht.

3. Overtreding van de bepalingen van de wet kan aanleiding geven tot de procedure inzake schorsing of intrekking van erkenning, bepaald door artikel 21, § 3.

Un membre se demande si une condamnation peut entraîner éventuellement la suspension ou le retrait de l'agrération.

Le Ministre répond que tel n'est pas nécessairement le cas. Il s'agira chaque fois de cas concrets qui seront soumis à la commission d'agrération, laquelle devra émettre un avis à l'intention du Ministre compétent (cf. art. 21).

Le même membre demande pourquoi il y a une différence de rédaction entre l'article 40, 5°, et l'article 45, e).

Le Ministre déclare que ceci est dû au fait que la loi sur les sanctions administratives ne prévoit que des amendes pour les employeurs.

L'article 40 est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Articles 41 à 44

Les articles 41 à 44 sont adoptés par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 45

Un membre fait remarquer qu'en comparant l'article 45 et l'article 40, on constate que les mêmes infractions sont sanctionnées tantôt par des peines, tantôt par des amendes administratives.

Il ressort toutefois de cette comparaison que la rédaction de l'article 45, e), n'est pas la même que celle de l'article 40, 5°.

Il y a lieu soit de supprimer les mots « pour son propre compte » à l'article 45, e), soit d'ajouter les mots « pour son propre compte » à l'article 40, 5°.

Le Ministre répond ce qui suit :

A l'article 45, e), les mots « pour son propre compte », qui ne figurent pas à l'article 40, 5°, ont été ajoutés parce que la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives ne permet de sanctionner que des employeurs.

L'article 45 est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Article 46

Concernant cet article, le Ministre fournit la précision suivante :

L'administration compétente du Ministère de l'Emploi et du Travail délivrera des attestations établissant qu'il a été satisfait aux conditions requises par l'article 46 de la loi.

Ces attestations vaudront agrération provisoire des entreprises de travail intérimaire auxquelles elles auront été délivrées.

L'article 46 est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

Een lid wenst te vernemen of een veroordeling eventueel de schorsing of de intrekking van de vergunning met zich meebrengt.

De Minister verklaart dat dit niet noodzakelijk zo is. Het gaat hier telkens om concrete gevallen die aan de erkenningscommissie worden voorgelegd die dienaangaande dan advies uitbrengt aan de bevoegde Minister (cf. art. 21).

Hetzelfde lid vraagt waarom er een verschil bestaat in de tekst van artikel 40, 5°, en artikel 45, e).

De Minister verklaart dat dit te wijten is aan het feit dat de wet op de administratieve sancties alleen geldboeten voorziet voor de werkgevers.

Het artikel 40 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikelen 41 tot en met 44

Aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

Artikel 45

Als men artikel 45 vergelijkt met artikel 40 komt men tot de conclusie dat in dezelfde gevallen ofwel straffen ofwel administratieve geldboeten kunnen worden opgelegd.

Het valt nochtans bij deze vergelijking op dat de redactie van artikel 45, e), niet dezelfde is als die van artikel 40, 5°.

De woorden « voor eigen rekening » dienen geschrapt in artikel 45, e), ofwel dient « voor eigen rekening » ingevoegd in artikel 40, 5°.

De Minister antwoordt als volgt :

De woorden « voor eigen rekening », die niet voorkomen in artikel 40, 5°, werden aan artikel 45, e), toegevoegd omdat ingevolge de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten, alleen de werkgevers kunnen worden gestraft.

Artikel 45 wordt aangenomen met 9 tegen 5 stemmen bij 1 onthouding.

Artikel 46

Met betrekking tot dit artikel, geeft de Minister volgende toelichting :

De bevoegde dienst van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zal attesten uitreiken ten blijk dat aan de voorwaarden bepaald bij artikel 46 van de wet is voldaan.

Deze attesten gelden als voorlopige erkenning van de uitzendbureaus waaraan zij werden uitgereikt.

Artikel 46 wordt aangenomen met 9 tegen 5 stemmen bij 1 onthouding.

Article 47

Un membre déclare que, dans le texte néerlandais de cet article, les mots « houdt op gevolg te hebben » devraient être remplacés par « houdt op van kracht te zijn ».

Le Ministre répond ce qui suit :

La formule « treedt in werking op ... en houdt op gevolg te hebben op ... » est la formule correcte selon le « Traité de légistique formelle » de J. Byvoet, membre du bureau de coordination du Conseil d'Etat, p. 133, n° 108.

Un membre demande si le Ministre n'estime pas préférable de fixer la publication de la loi à une date telle que les organes paritaires de concertation prévus par la loi puissent déjà fonctionner de manière souple, en d'autres termes, à un moment où les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'agrégation seront déjà fixées.

La publication de la loi au mois d'avril ou de mai obligerait l'Administration, les entreprises de travail intérimaire et les utilisateurs à prendre, en pleine période de vacances, toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'un système nouveau.

Si la loi est publiée après le 1^{er} juin 1976, elle entrerait en vigueur le 1^{er} octobre 1976, ce qui serait plus raisonnable.

Le Ministre répond ce qui suit : étant donné l'état des travaux parlementaires, la publication de la loi ne pourrait plus intervenir au cours du mois de mai, ce qui en reporterait l'entrée en vigueur au plus tôt au 1^{er} octobre 1976.

L'article est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

**

L'ensemble du projet de loi est adopté par 9 voix contre 5 et 1 abstention.

**

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 14 membres présents.

Le Rapporteur,
C. DE CLERCQ

Le Président,
A. DE RORE

Artikel 47

Bij dit artikel merkt een lid op dat « houdt op gevolg te hebben » z.i. zou dienen te zijn « houdt op van kracht te zijn ».

De Minister antwoordt dat de formulering « treedt in werking op ... en houdt op gevolg te hebben ... » correct is. Hij verwijst ten deze naar « Le traité de légistique formelle » van J. Byvoet, lid van het coördinatiebureau van de Raad van State, blz. 133, nr. 108.

Meent de Minister niet, aldus een lid, dat de publicatie van de wet zo zou moeten geregeld worden, dat hij ervan verzekerd is dat de paritaire overlegorganen voorzien door de wet, soepel kunnen werken, m.a.w. dat de voorschriften voor de werking van de paritaire erkenningscommissie, e.a. reeds vastliggen.

Een publicatie in april of mei b.v. heeft als gevolg dat zowel de Administratie, de uitzendkantoren en gebruikers, in volle vakantieperiode al de maatregelen zouden moeten nemen om een nieuw systeem in werking te stellen.

De publicatie na 1 juni 1976 zou de wet in werking doen treden op 1 oktober 1976, wat het redelijkst zou zijn.

De Minister antwoordt dat de wet, gelet op de stand van de parlementaire werkzaamheden, niet meer in de loop van de maand mei kan worden bekendgemaakt, zodat zij ten vroegste op 1 oktober 1976 kan in werking treden.

Het artikel wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

**

Het geheel van het ontwerp van wet wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 5 bij 1 onthouding.

**

Dit verslag is met eenparigheid van stemmen goedgekeurd door de 14 aanwezige leden.

De Verslaggever,
C. DE CLERCQ

De Voorzitter,
A. DE RORE