

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2014

5 augustus 2014

WETSVOORSTEL

**tot verbetering van de rechten
van de uitzendkrachten**

(ingediend door de heer Jean-Marc Delizée)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2014

5 août 2014

PROPOSITION DE LOI

**visant à améliorer les droits
des travailleurs intérimaires**

(déposée par M. Jean-Marc Delizée)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt een einde te maken aan praktijken die de regelgeving ter bescherming van de uitzendkrachten omzeilen. Het gaat in het bijzonder om:

- *wekelijkse arbeidsovereenkomsten die jarenlang worden verlengd, soms in dezelfde onderneming, zonder dat de werknemer ooit een overeenkomst van onbepaalde tijd in de wacht kan slepen;*
- *opeenvolgende dagcontracten gedurende een heel lange periode;*
- *bij het vaststellen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt de wettelijke termijn van twee dagen niet altijd in acht genomen;*
- *nadat prestaties zijn geleverd, worden dagcontracten opgesteld, om te voorkomen dat ziekte- of feestdagen moeten worden uitbetaald*

RÉSUMÉ

La proposition vise à combattre les pratiques suivantes, qui ont pour effet de contourner les règles visant à protéger les travailleurs intérimaires:

- *les contrats reconduits à la semaine pendant des années, parfois dans la même entreprise, sans jamais obtenir de contrat à durée indéterminée;*
- *les contrats d'un jour successifs sur de très longues périodes;*
- *le non-respect du délai légal de deux jours pour constater le contrat de travail d'intérim;*
- *les contrats journaliers établis après coup, pour éviter de devoir payer des jours de maladie ou des jours fériés.*

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 53 0247/001.

Uitzendarbeid kent al jaren een forse groei. In 2007 gingen, over het hele jaar, 382 188 uitzendkrachten aan de slag, wat neerkomt op een stijging met 17 % ten opzichte van 2004. In diezelfde periode is het aantal werkuren in de uitzendsector gestegen van 147,4 naar 187,3 miljoen uur, een stijging met 35 %. De arbeiders vormen weliswaar nog steeds de meerderheid van de uitzendkrachten (61,7 %), maar sinds 2004 neemt het aandeel van de bedienden almaar toe. Uit de feiten blijkt immers dat uitzendbedrijven zich almaar meer toespitsen op echt gespecialiseerde niches, in heel uiteenlopende domeinen zoals informatica, boekhouding en wetenschappelijk onderzoek.

Verschillende onderling gerelateerde redenen verklaren het economisch succes van uitzendwerk. Wat de vraag betreft, is uitzendarbeid een doeltreffend middel om in te spelen op de conjuncturele behoeften van ondernemingen met een vraag naar onmiddellijk beschikbare en makkelijk te ontslane arbeidskrachten, zonder de lasten te moeten dragen die gepaard gaan met de selectieprocedure en met de normale regels van het arbeidsrecht. Uitzendarbeid is dus ofwel een geïntegreerd instrument dat dient om invulling te geven aan de flexibiliteitsbehoeften van de ondernemingen die een beroep doen op die werkvorm, ofwel een manier om arbeidskrachten in te lenen zodat kan worden ingespeeld op zogenaamd “dringende situaties” of zelfs op tekorten aan arbeidskrachten.

Wat het aanbod betreft, zien vrij veel werknemers (vooral dan jongeren) uitzendwerk kennelijk als een springplank naar een vaste baan. Tevens biedt dergelijk werk de mogelijkheid beroepservaring op te doen voor kandidaat-werknemers die — en dat valt te betreuren — wellicht niet de kans hebben gekregen die ervaring via de traditionele procedures van rekrutering en selectie te verwerven (werknemers van buitenlandse en niet-Europese origine, oudere werknemers enzovoort).

Juridisch gezien is uitzendarbeid een uitzondering op twee verboden arbeidsvormen, met name het inlenen van werknemers ten behoeve van een derde gebruiker en de opeenvolging van contracten van bepaalde tijd. Uitzendarbeid is echter per definitie tijdelijk. Voor sommigen is het weliswaar de onvermijdelijke eerste stap naar een vaste baan, maar vastgesteld wordt dat tal

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 53 0247/001.

Depuis plusieurs années, le travail intérimaire est en pleine expansion. Le nombre d'intérimaires mis au travail par an a atteint les 382 188 personnes en 2007, soit une augmentation de l'ordre de 17 % entre 2004 et 2007. Le nombre d'heures de travail intérimaire (en millions) est passé de 147,4, en 2004, à 187,3, en 2007, soit une augmentation de 35 %. Parallèlement, si les ouvriers constituent toujours la majorité des travailleurs intérimaires (61,70 %), le pourcentage des employés est en progression constante depuis 2004. En effet, on constate que des entreprises de travail intérimaire se sont de plus en plus orientées vers des niches très spécialisées, dans des domaines aussi variés que l'informatique, la comptabilité ou la recherche scientifique.

Le succès économique du travail intérimaire s'explique par plusieurs raisons croisées. Du côté de la demande, l'intérim est un moyen efficace pour “coller” aux besoins conjoncturels des entreprises qui souhaitent une main-d'œuvre immédiatement disponible et “séparable”, sans devoir supporter les charges liées au processus de sélection et aux règles normales du droit du travail. Il s'agit donc là soit d'un instrument intégré de gestion de la flexibilité des entreprises utilisatrices soit d'un “prêt” de main-d'œuvre, afin de répondre à des situations dites “urgentes” ou même à des pénuries d'emploi.

Du côté de l'offre, il semble qu'un nombre assez important de travailleurs, en particulier chez les jeunes, y trouvent un tremplin pour un emploi fixe et que l'intérim donne accès à une expérience d'emploi à des candidats travailleurs qui n'ont — et il faut le regretter — sans doute pas eu la chance de l'obtenir via les procédures classiques de recrutement et de sélection (travailleurs d'origine étrangère et non européenne, travailleurs âgés,...).

Dans sa logique juridique, le travail intérimaire est une exception à deux formes de travail prohibées: la mise à disposition de travailleurs au service d'un tiers utilisateur et la succession de contrats à durée déterminée. Mais l'intérim — l'appellation parle d'elle-même — ne peut recouvrir qu'un travail temporaire. Si le travail intérimaire est, pour certains, l'antichambre inéluctable sur

van — vooral jongere — werknemers vastzitten in een soort van “permanente uitzendarbeid”, met arbeidsovereenkomsten die jarenlang wekelijks worden verlengd, soms in dezelfde onderneming, zonder dat ze ooit een contract van onbepaalde tijd in de wacht kunnen slepen.

Voorts is men almaar meer gebruik gaan maken van opeenvolgende dag- of weekcontracten. Terzake zijn er misbruiken. Niet zelden moeten uitzendkrachten het bij een zelfde gebruiker gedurende heel lange tijd doen met opeenvolgende dagcontracten, wat haaks staat op het opzet van de wet en van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 58, op grond waarvan de termijn van terbeschikkingstelling om een bepaalde reden rechtstreeks verband houdt met de periode van geldigheid van de aangevoerde reden.

Artikel 2 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers bepaalt in dat opzicht dat de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid moet worden gesloten “hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer”.

In de praktijk gaat het bijvoorbeeld om de duur van het medisch attest in geval van vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer, of om de vermoedelijke duur van een tijdelijke vermeerdering van werk en de tijd die vermoedelijk nodig is voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

In tegenstelling tot de voor de andere arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd geldende regels, moet de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid bovendien schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk binnen twee werkdagen na de indiensttreding van de werknemer. In de praktijk wordt die wettelijke termijn niet altijd in acht genomen. Er is dus een grote rechtsonzekerheid. Tot slot gebeurt het dat dagcontracten “naderhand” worden opgesteld, om te voorkomen dat ziekte- of feestdagen moeten worden uitbetaald.

Als gevolg van die praktijken verkeert de uitzendkracht voortdurend in onzekerheid en worden perioden van arbeid telkens onderbroken door perioden van werkloosheid. Kortom, hij verkeert in een situatie van aanslepende onzekerheid die hem verhindert langetermijnprojecten op te zetten want, of men het nu wil of niet, om in de samenleving te kunnen functioneren, is een baan van onbepaalde tijd en een vast inkomen nodig.

De wet en de diverse collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten nochtans bakens die — althans in

le chemin vers un travail fixe, on constate néanmoins que beaucoup de travailleurs — les jeunes en particulier — sont confinés dans une sorte d’“intérim permanent”, avec des contrats reconduits à la semaine pendant des années, parfois dans la même entreprise, sans jamais obtenir un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, l’usage des contrats journaliers ou hebdomadaires successifs s’est largement répandu et il y a des abus en la matière. Il n’est en effet pas rare que des travailleurs intérimaires se voient imposer, chez le même utilisateur, des contrats d’un jour successifs sur de très longues périodes en méconnaissance de l’esprit de la loi et de la convention collective de travail (CCT) n° 58 qui veut que le délai de mise à disposition “sous motif” soit directement lié à la période de “validité” du motif invoqué.

Dans ce sens, l’article 2 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d’utilisateurs dispose que le contrat doit être conclu, soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d’un travailleur permanent.

En pratique, il s’agit, par exemple, de la durée du certificat médical en cas de remplacement d’un travailleur en incapacité de travail ou de la durée approximative du surcroît temporaire de travail et de la durée approximative du temps nécessaire à l’exécution d’un travail exceptionnel.

Par ailleurs, à l’inverse des règles applicables aux autres contrats de travail à durée déterminée, le contrat de travail intérimaire doit être constaté individuellement, au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter de l’entrée en service du travailleur. Dans les faits, ce délai légal n’est pas toujours respecté. L’insécurité juridique est donc grande. Enfin, il arrive que des contrats journaliers soient établis “après coup”, afin d’éviter de devoir payer des jours de maladie ou des jours fériés.

Ces pratiques entraînent une instabilité permanente pour le travailleur, des périodes de travail entrecoupées par des périodes d’inactivité; bref une précarité durable qui empêche le travailleur de s’investir dans un projet de vie à long terme car, pour pouvoir faire son chemin dans la société, qu’on le veuille ou non, il faut un emploi à durée indéterminée et un salaire fixe.

Pourtant, la loi et les différentes conventions collectives de travail contiennent des balises qui doivent

principe — uitwassen moeten voorkomen, zowel wat de duur van de tewerkstelling betreft als inzake het principe van gelijke behandeling tussen de uitzendkracht en de vaste werknemer. De juridische instrumenten zijn dus niet achterhaald, maar worden in de praktijk vaak met voeten getreden: de ondernemingen beroepen zich achtereenvolgens op de diverse redenen die uitzendarbeid toestaan en vooral op de onderliggende begrippen. Zo wordt vaak “tijdelijke vermeerdering van werk” ingeroepen, terwijl het er in werkelijkheid niet altijd om gaat een conjunctuurverschijnsel op te vangen, wel een structurele stijging van het arbeidsvolume. In een dergelijk geval ware het logisch dat de onderneming het aantal vaste banen verhoogt.

Bovendien is het niet normaal dat een werkgever die een ontslagen of opgestapte werknemer wil vervangen, eerst maandenlang (maximaal 12 maanden) een uitzendkracht inzet en vervolgens “tijdelijke vermeerdering van werk” inroept om niemand in dienst te moeten nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. In het raam van het syndicale toezicht door de vakbondsafvaardigingen bij de inlenende gebruikers moeten soms moeilijke beslissingen worden genomen, waarbij de noodzaak een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt (desnoods precare) banen aan te bieden opweegt tegen een grondige controle van de door de onderneming ingeroepen redenen.

Ook de arbeidsongevallenstatistieken voor 2007 met betrekking tot de uitzendsector zijn nog altijd verontrustend: terwijl de uitzendsector slechts 3,3 % van het arbeidsvolume vertegenwoordigt, waren in dat jaar bij 10 % van de arbeidsongevallen uitzendkrachten betrokken. Dat is onder meer te wijten aan een nogal laks risicopreventiebeleid, wat niet los staat van het feit dat de uitzendkrachten per definitie tijdelijk in de onderneming aanwezig zijn.

Het statuut van de uitzendkracht weerspiegelt een pragmatisch compromis tussen het afwijzen van uitzendwerk als arbeidsvorm en de verhoogde aandacht voor flexibiliteit. Er heerst dan wel een forse trend waarbij de huidige regelgeving als “voorbijgestreefd” wordt afgedaan, de indiener van dit wetsvoorstel meent evenwel dat het prioritair is de rechten van de uitzendkrachten te versterken en nogmaals te wijzen op wat uitzendarbeid echt is, te weten een aanvaardbare werkvorm, maar alleen bij uitzondering en mits die beter wordt gereguleerd.

Dat is de strekking van dit wetsvoorstel.

— en principe du moins — empêcher les dérives sur les durées d’occupation et sur le principe de l’égalité de traitement entre le travailleur intérimaire et le travailleur permanent. Les instruments juridiques ne sont donc pas dépassés mais ils sont souvent bafoués sur le terrain: les entreprises jouent successivement sur les différents motifs qui autorisent l’intérim et, surtout, sur les notions que recouvrent ces motifs. Par exemple, le motif de “surcroît temporaire de travail” est souvent invoqué alors que, dans les faits, il ne sert pas toujours à répondre à un phénomène conjoncturel mais bien à une augmentation structurelle du volume de travail. Dans un tel cas, la logique voudrait que l’entreprise augmente le nombre d’emplois fixes.

Lorsqu’il s’agit de remplacer un travailleur dont le contrat a pris fin pour cause de licenciement ou de démission, il n’est pas normal non plus que l’entreprise s’attache les services d’un intérimaire pendant de nombreux mois (maximum 12 mois), puis invoque le “surcroît temporaire de travail” pour ne pas devoir engager un travailleur sous contrat de travail à durée indéterminée. D’autre part, le contrôle syndical opéré au départ des délégations syndicales présentes dans les sociétés utilisatrices est sujet parfois à des arbitrages difficiles dans lesquels la nécessité d’offrir des emplois, fussent-ils précaires, à une population vulnérable sur le marché de l’emploi, l’emporte sur un contrôle rigoureux du motif invoqué par l’entreprise.

Dans l’intérim, les chiffres 2007 des accidents du travail restent préoccupants. Bien qu’il ne représente que 3,3 % du volume d’emploi, il compte à lui seul 10 % des accidents survenus en 2007. Ceci s’explique par un certain laxisme dans la politique de prévention des risques, laxisme qui trouve sa cause dans la nature temporaire des emplois d’intérim.

Le statut du travailleur intérimaire reflète un compromis pragmatique entre le rejet de cette forme de travail et la sensibilité au phénomène de flexibilité. Aujourd’hui, alors qu’il existe un fort courant de pensée qui estime que la réglementation actuelle est “dépassée”, l’auteur de la présente proposition de loi considère que la priorité est d’améliorer les droits des intérimaires et de conforter l’essence même du travail intérimaire: ce travail reste acceptable à titre d’exception et à condition d’être mieux régulé.

Tel est l’objet de la présente proposition de loi.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

Wanneer een uitzendkracht lang bij een gebruiker in dienst is, is het normaal dat hij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd bij die gebruiker kan krijgen.

Artikel 2 verankert dat recht, zonder afbreuk te doen aan het sociaal overleg, aangezien de sociale partners zal worden gevraagd het minimumaantal dagen te bepalen dat een uitzendkracht gedurende een referentieperiode bij de gebruiker moet hebben gewerkt opdat zijn arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid automatisch wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, en bij dezelfde gebruiker. De anciënniteit die de betrokkene dan als uitzendkracht heeft verworven bij de gebruiker — nu zijn nieuwe werkgever —, zal dus in rekening worden gebracht, met inachtneming van alle, bij de gebruiker toepasselijke wettelijke en cao-gebonden bepalingen waarbij het anciënniteitscriterium van belang is (loon, diverse voordelen, proefperiode, opzeggingstermijn, tijdscrediet enz). Zonder consensus binnen zes maanden na raadpleging van de Nationale Adviesraad wordt de regering gemachtigd die criteria vast te stellen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid dan weer moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip dat de uitzendkracht in dienst treedt, naar analogie van de regels die gelden voor de overeenkomsten van bepaalde tijd. Ingeval het niet mogelijk is die overeenkomst schriftelijk vast te stellen uiterlijk op het tijdstip dat de uitzendkracht in dienst treedt, geeft de uitzendonderneming de gebruiker het mandaat de vereiste schriftelijke vaststelling van de overeenkomst te voltrekken uiterlijk op dat tijdstip van indiensttreding, op basis van een ontwerpovereenkomst die het uitzendbedrijf bezorgt (per fax, per e-mail of per koerier).

Ten slotte voert artikel 2, behoudens afwijkingen ingevoerd bij of krachtens een in de Nationale Arbeidsraad (NAR) gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, het principe in van het verbod op dagcontracten. De NAR moet dus in een raamovereenkomst de krachtlijnen van de toegestane afwijkingen vastleggen; in voorkomend geval moeten de betrokken sectoren die krachtlijnen verder uitwerken.

Art. 3

Artikel 6, § 1, 2°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen bepaalt dat het

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Art. 2

Lorsqu'un intérimaire est occupé pendant une longue période chez un utilisateur, il est normal qu'il puisse obtenir un contrat à durée indéterminée chez cet utilisateur.

L'article 2 concrétise ce droit en ne portant pas préjudice à la concertation sociale, puisque les partenaires sociaux sont invités à déterminer le nombre de jours d'occupation sur une période de référence transformant automatiquement le contrat de travail intérimaire en contrat de travail à durée indéterminée chez l'utilisateur. L'ancienneté du travailleur en tant qu'intérimaire chez l'utilisateur, devenu son nouvel employeur, sera donc prise en compte moyennant le respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles d'application chez l'utilisateur qui se baseraient sur ce critère (rémunération, avantages divers, période d'essai, préavis, crédit-temps,...). En l'absence de consensus dans les six mois de la saisine du Conseil national du travail, le gouvernement est habilité à fixer ces critères par arrêté délibéré en Conseil des ministres.

D'autre part, le contrat de travail intérimaire devra être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur, à l'instar des règles applicables aux contrats à durée déterminée. En cas d'impossibilité de faire constater ce contrat par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur, l'entreprise de travail intérimaire mandate l'utilisateur pour procéder à la constatation par écrit du contrat au plus tard au moment de l'entrée en service sur base d'un projet de contrat fourni (par fax, courrier électronique ou porteur) par l'entreprise de travail intérimaire.

Enfin, sauf dérogations introduites par, ou en vertu, d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail (CNT), l'article 2 introduit le principe de l'interdiction des contrats journaliers. Il appartiendra donc au CNT de définir, par une convention-cadre, les grandes lignes des dérogations autorisées et, le cas échéant, aux secteurs d'activités de les préciser plus avant.

Art. 3

L'article 6, § 1^{er}, 2°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail prévoit que le règlement de

arbeidsreglement “de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon” moet vermelden. De praktijk leert dat die bepaling niet altijd in acht wordt genomen ten aanzien van de uitzendkrachten. Om dat te verhelpen, strekt artikel 3 van dit wetsvoorstel ertoe in de voornoemde wet op te nemen hoe de werktijd die de uitzendkracht presteert, moet worden gemeten.

Art. 4 en 5

Om recht te hebben op het gewaarborgd loon bij ziekte of een ongeval van gemeen recht moet de uitzendkracht meestal minstens één maand anciënniteit hebben (arbeiders, bedienden die voor een periode van minstens drie maanden werden aangetrokken, uitzonderlijke arbeid). Uiteraard moet hij zijn werk presteren in het raam van een lopende arbeidsovereenkomst (het gewaarborgd loon wordt slechts toegekend tot het einde van de overeenkomst).

De maand anciënniteit wordt verworven door tewerkstelling bij hetzelfde uitzendbedrijf, waarbij dat werk mag worden onderbroken gedurende periodes van maximaal één week, ongeacht of de uitzendkracht in dienst is geweest bij een of meer gebruikers.

Het gewaarborgd inkomen, dan wel de combinatie “loon/uitkering”, dan wel de uitkering alleen, waarop de werknemer voor rekening van zijn werkgever recht heeft (krachtens algemene collectieve arbeidsovereenkomsten), wordt slechts toegekend tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Niettemin hebben de bijzondere cao-bepalingen inzake uitzendarbeid het stelsel enigszins versoepeld door erin te voorzien dat de uitzendkracht alsnog recht heeft op een uitkering, voor rekening van het uitzendbedrijf, indien de arbeidsovereenkomst afloopt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid. Die uitkering is verschuldigd gedurende dertig dagen, te rekenen van de eerste dag waarop het gewaarborgd loon wordt betaald. De uitzendkracht moet evenwel in dienst zijn geweest bij hetzelfde uitzendbedrijf en dezelfde gebruiker. Die regel geldt derhalve niet als de uitzendkracht, tijdens de maand anciënniteit, bij verscheidene gebruikers heeft gewerkt.

Die dubbele voorwaarde aangaande het begrip “werkgever” is absurd, zeker als men bedenkt dat de wet van 24 juli 1987 slechts de “uitzendbureaus” erkent. De indiener stelt voor die vergoeding gedurende dertig dagen toe te kennen, te rekenen van de eerste dag van het gewaarborgd inkomen en ongeacht of er een of meer gebruikers zijn geweest.

travail doit indiquer “les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération”. La pratique révèle que cette disposition n’est pas toujours respectée en ce qui concerne les travailleurs intérimaires. Afin d’y remédier, l’article 3 de la présente proposition de loi vise à insérer, dans le texte même de la loi, de quelle manière le temps de travail de l’intérimaire doit être mesuré.

Art. 4 et 5

Pour avoir droit au salaire garanti en cas de maladie ou d’accident de droit commun, le travailleur intérimaire devra le plus souvent compter un mois d’ancienneté (ouvrier, employés engagés pour une période de moins de 3 mois, travail exceptionnel) et il va de soi qu’un contrat de travail doit être en cours (le salaire garanti n’est accordé que jusqu’au terme du contrat).

Le mois d’ancienneté doit être compris comme une occupation auprès de la même société intérimaire, occupation pouvant être interrompue pendant des périodes d’une semaine au maximum, et peu importe qu’il y ait eu un ou plusieurs utilisateurs.

Si le salaire garanti, ou la combinaison “salaire/indemnité” ou encore la seule indemnité à laquelle le travailleur a droit à charge de son employeur (en vertu des conventions collectives de travail générales) ne sont accordés que jusqu’au terme du contrat, les dispositions conventionnelles particulières relatives au travail intérimaire ont assoupli quelque peu le système en prévoyant qu’une indemnité est néanmoins due, à charge de l’entreprise de travail intérimaire, lorsque le contrat prend fin pendant la période d’incapacité de travail. Cette indemnité est due pendant 30 jours à compter du 1^{er} jour de salaire garanti. Toutefois, il est requis que l’occupation ait eu lieu auprès de la même société intérimaire et auprès du même utilisateur. Il en résulte que, s’il y a eu plusieurs utilisateurs au cours du mois d’ancienneté, la règle ne joue pas.

Cette double condition est absurde par rapport à la notion d’employeur, à propos de laquelle la loi de 1987 ne reconnaît que l’entreprise de travail intérimaire. Il est proposé d’accorder cette indemnité pendant 30 jours, à compter du 1^{er} jour du salaire garanti, et ce peu importe qu’il y ait eu un ou plusieurs utilisateurs.

Artikel 4 brengt nadere preciseringen aan in artikel 13 van de wet van 24 juli 1987, om aldus alle dubbelzinnigheid omtrent het begrip “anciënniteit” te voorkomen.

Artikel 5 voegt in diezelfde wet een artikel 13/1 in, met de bedoeling een concrete invulling te geven aan de rechten van de arbeidsongeschikte werknemers wier arbeidsovereenkomst in die periode afloopt.

Art. 6 en 7

Teneinde de gebruikers van uitzendarbeid te responsabiliseren op het stuk van preventie van en bescherming tegen arbeidsrisico's, wordt in de artikelen 5 en 6 bepaald dat die gebruikers voortaan zelf een arbeidsongevallenverzekering moeten sluiten. Voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt de gebruiker dus beschouwd als een werkgever van de uitzendkracht tijdens de periode waarin die bij de gebruiker tijdelijk werk uitvoert met inachtneming van en overeenkomstig de wet van 1987.

Art. 8

Dit artikel moet worden gelezen in het licht van artikel 2 van de wet van 24 juli 1987. Het strekt ertoe uitzendarbeid (al dan niet tijdelijk) te verbieden wanneer bij een gebruiker een abnormaal verloop van uitzendkrachten wordt vastgesteld. De terzake gehanteerde referentieperiode moet worden bepaald bij een arbeidsovereenkomst of bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Art. 9

Dit artikel bepaalt wanneer de wet in werking treedt.

L'article 4 précise l'article 13 de la loi de 1987 afin qu'il n'existe aucune ambiguïté sur ce que l'on doit entendre par “ancienneté”.

L'article 5 introduit un article 13/1 dans la même loi afin de concrétiser le droit des travailleurs qui sont en incapacité de travail lorsque leur contrat prend fin au cours de cette période.

Art. 6 et 7

Afin de responsabiliser les utilisateurs de travailleurs intérimaires en matière de prévention et de protection contre les risques liés au travail, les articles 5 et 6 prévoient qu'il leur appartient désormais de souscrire eux-mêmes à une assurance contre les accidents du travail. Pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, l'utilisateur est donc considéré comme l'employeur du travailleur intérimaire pendant la période au cours de laquelle ce dernier effectue chez l'utilisateur un travail temporaire autorisé par, ou en vertu de, la loi de 1987.

Art. 8

Cet article doit être compris au regard de la portée de l'article 2 de la présente loi. Il vise à interdire (temporairement ou non) le recours au travail intérimaire lorsqu'il est constaté, au cours d'une période déterminée à fixer par une convention collective de travail ou par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, une rotation anormale de travailleurs intérimaires chez un utilisateur.

Art. 9

Cet article fixe l'entrée en vigueur de la loi.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 8, § 1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

“De in de artikelen 2 en 5 vervatte bepalingen zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.”;

2. tussen het tweede en het derde lid wordt het volgende lid ingevoegd:

“In afwijking van de artikelen 10 en 10*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een uitzendkracht, wanneer hij gedurende een referentieperiode een aantal dagen ter beschikking is gesteld van dezelfde gebruiker, vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling geacht voor die gebruiker te werken onder een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Het aantal dagen en de referentieperiode worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad en verbindend verklaard door de Koning, dan wel, zo er binnen zes maanden na de aanbrenging van de zaak bij de Nationale Arbeidsraad geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.”;

3. het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

“De overeenkomst moet uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding van de uitzendkracht schriftelijk worden vastgesteld. Bij overmacht machtigt het uitzendbureau de gebruiker daartoe, op grond van een ontwerpovereenkomst die het uitzendbureau vooraf aan de gebruiker heeft bezorgd.”;

4. deze paragraaf wordt aangevuld met het volgende lid:

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

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

Art. 2

À l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs, modifié par la loi du 3 juin 2007, sont apportées les modifications suivantes:

1. l'alinéa 2 est remplacé comme suit:

“Les dispositions des articles 2 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire”;

2. l'alinéa suivant est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3:

“Par dérogation aux articles 10 et 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le travailleur intérimaire a été mis à la disposition d'un même utilisateur pendant un certain nombre de jours au cours d'une période de référence, il est considéré comme lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec cet utilisateur à compter du premier jour de la mise à disposition. Le nombre de jours et la période de référence sont fixés par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, ou fixés par arrêté délibéré en Conseil des ministres à défaut de convention collective de travail conclue dans les six mois de la saisine du Conseil national du travail.”;

3. l'alinéa 4 est remplacé comme suit:

“Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. En cas de force majeure, l'entreprise de travail intérimaire mandate l'utilisateur à cette fin sur base d'un projet de contrat préalablement transmis par l'entreprise de travail intérimaire à l'utilisateur.”;

4. ce paragraphe est complété par l'alinéa suivant:

“Het is verboden een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten met betrekking tot prestaties van slechts één dag, tenzij in de gevallen die zijn opgesomd in een collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten en door de Koning verbindend werd verklaard, dan wel krachtens een dergelijke overeenkomst.”

Art. 3

Artikel 10 van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

“De werktijd van de uitzendkracht wordt gemeten aan de hand van daartoe geschikte, gecertificeerde toestellen, of door de uitzendkracht een prestatieblad te laten invullen, waarop hij per werkdag het begin en het einde van elke prestatie-eenheid aangeeft. De door de gebruiker aangewezen verantwoordelijke persoon bezorgt de opgave van de gemeten werktijd aan het uitzendbureau, om het aan die uitzendkracht verschuldigde loon te bepalen. De door de gebruiker aangewezen verantwoordelijke persoon bezorgt de uitzendkracht dagelijks een kopie van de opgave van de gemeten werktijd.”

Art. 4

Artikel 13 van dezelfde wet wordt aangevuld met het volgende lid:

“Voor de toepassing van het eerste lid worden de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau beschouwd als periodes waarin hij een of meer gebruikers ter beschikking wordt gesteld.”

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 13/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 13/1. Wanneer de uitzendkracht arbeidsongeschikt is wegens ziekte of wegens een ander ongeval dan een arbeidsongeval of een ongeval op weg van en naar het werk, en zijn arbeidsovereenkomst eindigt in de periode van 7 dagen als bedoeld in artikel 52, § 1, of in artikel 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de periode van 30 dagen als bedoeld in artikel 70 van dezelfde wet, dan wel in de periode van 23 dagen als bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 12bis en 13bis, gesloten op 26 februari 1979 in de Nationale Arbeidsraad, heeft hij, ten laste van zijn werkgever,

“La conclusion de contrats de travail intérimaire portant sur des prestations d’une seule journée est interdite sauf dans les cas déterminés par une, ou en vertu d’une, convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi.”

Art. 3

L’article 10 de la même loi est complété par l’alinéa suivant:

“Le mesurage du temps de travail du travailleur intérimaire se fait soit par des appareils appropriés certifiés soit par le remplissage par le travailleur d’une feuille de prestations, sur laquelle il indique le début et la fin de chaque unité de prestations par jour de travail. Le mesurage du temps de travail est transmis par le responsable désigné par l’utilisateur à l’entreprise de travail intérimaire afin de déterminer la rémunération qui est due au travailleur. Le responsable désigné par l’utilisateur remet chaque jour une copie du résultat du mesurage du temps de travail au travailleur.”

Art. 4

L’article 13 de la même loi est complété par l’alinéa suivant:

“Pour l’application de l’alinéa 1^{er}, les périodes d’activité de l’intérimaire dans l’entreprise de travail intérimaire s’entendent comme les périodes de mise à disposition chez un ou plusieurs utilisateurs.”

Art. 5

Un article 13/1, libellé comme suit, est inséré dans la même loi:

“Art. 13/1. Lorsque le travailleur intérimaire est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d’accident, autre qu’un accident de travail ou qu’un accident survenu sur le chemin du travail, et que son contrat de travail prend fin soit durant la période de sept jours mentionnée à l’article 52, § 1^{er}, ou à l’article 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit durant la période de trente jours mentionnée à l’article 70 de la même loi, soit durant la période de 23 jours mentionnée à l’article 3 des conventions collectives de travail n° 12bis et n° 13bis conclues le 26 février 1979 au sein du Conseil national du travail, il a droit, à charge

recht op een vergoeding tot het einde van de periode van 30 dagen, te rekenen van de eerste dag waarop het gewaarborgd loon verschuldigd is.

De in het vorige lid bedoelde vergoeding is bepaald bij artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 47^{ter} betreffende het gewaarborgd loon voor uitzendkrachten in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, gesloten op 18 december 1990 in de Nationale Arbeidsraad.

Om op de vergoeding aanspraak te kunnen maken, moet de uitzendkracht

- 1) voldoen aan de voorwaarden bepaald bij artikel 13;
- 2) het bewijs leveren dat de arbeidsongeschiktheid, die het gevolg is van een ziekte of van een ongeval en heeft geleid tot de opschorting van de arbeidsovereenkomst, aanhoudt nadat die overeenkomst is afgelopen. Dat bewijs wordt geleverd op grond van de vigerende bepalingen van de overeenkomsten.”

Art. 6

Artikel 19, eerste lid, van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende woorden:

“, alsook voor de arbeidsongevallenverzekering en de aangifte van de arbeidsongevallen overeenkomstig hoofdstuk IV, afdeling 4, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.”

Art. 7

In hoofdstuk IV, “Bijzondere regelingen”, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, wordt een afdeling 4 ingevoegd, welke de artikelen 86/1 en 86/2 omvat, luidende:

“Afdeling 4. Gebruikers van uitzendkrachten

Art. 86/1. Deze afdeling is van toepassing op de gebruiker van een uitzendkracht wanneer die gebruiker de hoedanigheid heeft van werkgever in de zin van artikel 1, 1°.

Art. 86/2. Voor de toepassing van deze wet wordt de gebruiker beschouwd als werkgever van de uitzendkracht gedurende de periode waarin deze bij de gebruiker tijdelijke arbeid uitvoert, toegestaan door of krachtens hoofdstuk 1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het

de son employeur, à une indemnité jusqu’à la fin de la période de trente jours à compter du premier jour de salaire garanti.

L’indemnité visée à l’alinéa précédent est celle prévue à l’article 3 de la convention collective de travail n° 47^{ter} conclue le 18 décembre 1990 au sein du Conseil national du travail, relative au salaire garanti en faveur des travailleurs intérimaires en cas d’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident de droit commun.

Pour avoir droit à l’indemnité, le travailleur doit:

- 1) satisfaire aux conditions prévues à l’article 13;
- 2) fournir la preuve que l’incapacité de travail, résultant d’une maladie ou d’un accident qui a entraîné la suspension du contrat de travail, persiste après la fin de ce contrat. Cette preuve est fournie conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.”

Art. 6

L’article 19, alinéa 1^{er}, de la même loi est complété par les mots suivants:

“, ainsi que de l’assurance contre les accidents du travail et de la déclaration des accidents du travail conformément au chapitre IV, section 4, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail”.

Art. 7

Dans le chapitre IV, Régimes spéciaux, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, il est inséré une section 4, comprenant les articles 86/1 et 86/2, rédigée comme suit:

“Section 4. Utilisateurs de travailleurs intérimaires

Art. 86/1. La présente section s’applique à l’utilisateur d’un travailleur intérimaire lorsque cet utilisateur a la qualité d’employeur au sens de l’article 1^{er}, 1°.

Art. 86/2. Pour l’application de la présente loi, l’utilisateur est considéré comme l’employeur du travailleur intérimaire pendant la période au cours de laquelle le travailleur effectue chez l’utilisateur un travail temporaire autorisé par le, ou vertu du, chapitre 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail

ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

De Koning bepaalt de nadere regels voor de toepassing van dit artikel.”.

Art. 8

In hoofdstuk II, afdeling IV van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt een artikel 24/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 24/1. Het is een uitzendbureau verboden uitzendkrachten ter beschikking te stellen van een gebruiker, wanneer in een welbepaalde periode wordt vastgesteld dat een percentage van de aan die gebruiker ter beschikking gestelde uitzendkrachten door andere uitzendkrachten werden vervangen vóór het verstrijken van de uiterste termijn bepaald bij artikel 8, § 1, derde lid, van deze wet.

Het percentage en de periode die zijn bedoeld in het vorige lid, alsook de eventuele periode waarin een verbod op terbeschikkingstelling geldt, worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de Koning, dan wel vastgesteld bij een in de Ministerraad overlegd besluit zo er binnen zes maanden de aanbrenging van de zaak bij de Nationale Arbeidsraad geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten.”.

Art. 9

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, met uitzondering van

1° de artikelen 2, 1°, 2° en 4°, en 8, die in werking treden op de dag waarop de collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht worden, of, bij ontstentenis van collectieve arbeidsovereenkomsten, op de dag bepaald door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad;

2° de artikelen 6 en 7, die in werking treden op de dag bepaald door de Koning.

30 juni 2014

intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le Roi fixe les modalités d'application du présent article.”.

Art. 8

Dans le chapitre II, section IV, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est inséré un article 24/1, rédigé comme suit:

“Art. 24/1. Il est interdit à une entreprise de travail intérimaire de mettre des intérimaires à la disposition d'un utilisateur lorsqu'il est constaté, au cours d'une période déterminée, qu'un certain pourcentage des intérimaires mis à disposition auprès de cet utilisateur ont été remplacés par d'autres intérimaires avant le terme de la limite prévue à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 3, de la présente loi.

Le pourcentage et la période visés à l'alinéa précédent, ainsi que la période éventuelle d'interdiction de mise à disposition, sont fixés par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, ou fixés par arrêté délibéré en Conseil des ministres à défaut de convention collective de travail conclue dans les six mois de la saisine du Conseil national du travail.”.

Art. 9

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception:

1° des articles 2, 1°, 2° et 4°, et 8, qui entrent en vigueur le jour de l'entrée en vigueur des conventions collectives de travail ou, à défaut de conventions collectives de travail, à la date fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres;

2° des articles 6 et 7 qui entrent en vigueur à la date fixée par le Roi.

30 juin 2014

Jean-Marc DELIZÉE (PS)