

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

30 juni 2016

WETSONTWERP

**tot wijziging van artikel 8 van de wet van
24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking
stellen van werknemers ten behoeve van
gebruikers, met het oog op de afschaffing
van de 48-urenregel en de verruiming van
de mogelijkheid om een beroep te doen op
elektronische arbeidsovereenkomsten voor
uitzendarbeid**

Blz.

INHOUD

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	23
Impactanalyse	26
Advies van de Raad van State	38
Wetsontwerp	41
Bijlage	45

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

30 juin 2016

PROJET DE LOI

**modifiant l'article 8 de la loi du
24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le
travail intérimaire et la mise de travailleurs
à la disposition d'utilisateurs, aux fins de
supprimer la règle des 48 heures et d'élargir
la possibilité de recourir à des contrats de
travail intérimaire électroniques**

Pages

SOMMAIRE

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	23
Analyse d'impact	32
Avis du Conseil d'État	38
Projet de loi	41
Annexe	45

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

4461

De regering heeft dit wetsontwerp op 30 juni 2016 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 1 juli 2016 door de Kamer ontvangen.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 30 juin 2016.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 1^{er} juillet 2016.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

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

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

Op 23 januari 2012 hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, een principeakkoord afgesloten over de modernisering van de regelgeving inzake uitzendarbeid. Dit akkoord mondde uit in het unanieme advies nr. 1 807 van de Nationale Arbeidsraad van 17 juli 2012.

Het akkoord in kwestie bevatte vier onderdelen:

- een aanpassing van de regeling op het gebied van informatie en controle in verband met het gebruik van uitzendarbeid;
- een regeling voor opeenvolgende dagcontracten;
- de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel voor de vaststelling van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid;
- de invoering en regeling van een motief van instroom.

Drie onderdelen van dat akkoord – informatie en controle, dagcontracten en regeling van het motief instroom – werden ondertussen reeds in wetgeving omgezet via de wet van 26 juni 2013 en de cao nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.

Over de uitwerking van het laatste onderdeel – dat betrekking heeft op de afschaffing van de zgn. 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van elektronische arbeidsovereenkomsten – hebben de sociale partners onlangs een definitief akkoord bereikt, dat werd concreetiseerd in het unanieme advies nr. 1 972 van de Nationale Arbeidsraad van 23 februari 2016.

Met dit wetsontwerp voert de regering de nodige wijzigingen door waartoe de sociale partners in dat laatste advies hebben opgeroepen. Deze wijzigingen worden aangebracht in artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Daarnaast wordt dit artikel in overeenstemming gebracht met de bepalingen van Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht.

RÉSUMÉ

Le 23 janvier 2012, les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail ont conclu un accord de principe sur la modernisation de la réglementation en matière de travail intérimaire. Cet accord aboutit dans l'avis unanime n° 1 807 du Conseil national du Travail du 17 juillet 2012.

L'accord en question comportait quatre volets:

- une adaptation de la réglementation en matière d'information et de contrôle de l'utilisation du travail intérimaire;
- une réglementation des contrats journaliers successifs;
- une suppression par phases de la règle des 48 heures pour la constatation des contrats de travail intérimaire;
- l'introduction et la réglementation d'un motif d'insertion.

Trois volets de l'accord – information et contrôle, contrats journaliers et réglementation du motif d'insertion – furent entretemps déjà transposés dans la législation via la loi du 26 juin 2013 et la CCT n° 108 du 16 juillet 2013 sur le travail temporaire et le travail intérimaire.

Relativement à la transposition du dernier volet – qui a trait à la suppression de la règle dite des 48 heures et l'élargissement de la possibilité de pouvoir recourir à des contrats de travail électroniques – les partenaires sociaux sont récemment arrivés à un accord définitif, qui a été concrétisé dans l'avis unanime n° 1 972 du Conseil national du Travail du 23 février 2016.

Par le biais du présent projet de loi, le gouvernement introduit les modifications nécessaires demandées par les partenaires sociaux dans ce même avis. Pareilles modifications sont apportées dans l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

En outre, cet article est mis en conformité avec les dispositions du livre XII, titre 2 du Code de droit économique.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet verplicht schriftelijk worden vastgesteld. Als dat niet gebeurt, dan gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, maar kan de werknemer binnen de zeven dagen zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst (artikel 8, § 1, vijfde lid, van de wet van 24 juli 1987).

Tot op heden is bepaald dat de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet gebeuren uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt (artikel 8, § 1, vierde lid, van de wet van 24 juli 1987). Het tijdstip van indiensttreding is het ogenblik waarop de uitzendkracht een opdracht bij de gebruiker aanvaardt, d.w.z. het tijdstip waarop hij bij de gebruiker begint te werken (zie advies NAR nr. 450 van 25 juli 1974, p. 9 en 11, alsook de Memorie van toelichting bij het oorspronkelijke wetsontwerp houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *Parl.St. Kamer*, 1974-75, nr. 627/1, p. 5).

De extra termijn van twee werkdagen voor de opmaak van de schriftelijke overeenkomst vormt een afwijking op de normale regel dat een contract voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk op geschrift moet worden gesteld uiterlijk op het moment waarop de werknemer in dienst treedt. Dit gebeurde om recht te kunnen doen aan de eigenheid van de uitzendsector, waar het vaak voorkomt dat een uitzendkracht wordt opgeroepen voor een dringende opdracht bij een gebruiker, zonder dat hem nog de tijd rest om eerst langs te gaan bij het uitzendbureau met het oog op het ondertekenen van zijn arbeidsovereenkomst. Om die reden laat de wet toe dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgesteld binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Hoewel de wet duidelijk spreekt van twee werkdagen, wordt in de omgangstaal dikwijls ook gesproken van de "48-urenregel".

Het gevolg van deze regel is dat de werknemer die een uitzendopdracht aanvaardt en die zich rechtstreeks naar de gebruiker begeeft, geen enkel stuk in bezit heeft dat hem toelaat om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bewijzen op het moment dat hij zijn arbeid aanvat. Dat plaatst de uitzendkracht in een positie van rechtsonzekerheid, in het bijzonder wanneer gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, omdat in die situatie de schriftelijke

EXPOSÉ DES MOTIFS

Un contrat de travail intérimaire doit être obligatoirement constaté par écrit. À défaut d'écrit, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée, mais le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours (article 8, § 1^{er}, cinquième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987).

Jusqu'à présent, il est prévu que le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur (article 8, § 1^{er}, quatrième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987). Le moment de l'entrée en service est le moment auquel le travailleur intérimaire accepte une mission chez l'utilisateur, c.-à-d. le moment auquel il commence à travailler chez l'utilisateur (voir avis n° 450 du CNT du 25 juillet 1974, p. 9 et 11, ainsi que l'Exposé des motifs du projet de loi originel portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Chambre, 1974-75, n° 627/1, p. 5).

Le délai supplémentaire de deux jours ouvrables pour l'établissement de la convention écrite constitue une dérogation à la règle normale en vertu de laquelle un contrat à durée déterminée ou portant sur un travail nettement défini doit être constaté par écrit au plus tard au moment où le travailleur entre en service. Une telle dérogation fut prévue pour prendre juridiquement en compte la spécificité du secteur de l'intérim au sein duquel il arrive souvent qu'un travailleur intérimaire soit envoyé chez un utilisateur pour une mission urgente sans qu'il dispose encore d'assez de temps pour se rendre préalablement auprès de l'entreprise de travail intérimaire en vue de signer son contrat de travail. Pour cette raison, la loi permet que le contrat de travail intérimaire soit établi dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur. Bien que la loi parle clairement de deux jours ouvrables, il est souvent fait mention dans le langage courant de la "règle des 48 heures".

La conséquence d'une telle règle est que le travailleur qui accepte une mission d'intérim et qui se rend directement chez l'utilisateur, n'est en possession d'aucune pièce lui permettant de prouver ses conditions de travail et de rémunération au moment où il entame son travail. Un tel état de fait place le travailleur intérimaire dans une situation d'insécurité juridique, en particulier quand il est fait usage de contrats de travail intérimaire journaliers successifs et ce, dans la mesure où, en pareils cas, le

arbeidsovereenkomst pas wordt opgemaakt nadat de uitzendopdracht reeds is uitgevoerd.

Om de uitzendkracht van in het begin zekerheid te verschaffen omtrent de voorwaarden van zijn tewerkstelling, hebben de sociale partners in hun principeakkoord van 23 januari 2012 afgesproken om een technische werkgroep op te richten die de gefaseerde afschaffing van de 48-urenregel nader moest bekijken (zie advies NAR nr. 1 807 van 17 juli 2012, p. 6 en 31).

Oorspronkelijk voorzag dit principeakkoord in twee fasen met betrekking tot de afschaffing van de 48-urenregel:

— in een eerste fase de afschaffing van de 48-urenregel tegen eind 2014 voor de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, voor zover het mogelijk zou blijken om het begin van de uitzendopdracht te laten vaststellen door middel van een elektronische mededeling, bv. door een onmiddellijke elektronische mededeling aan de uitzendkracht van het ontvangstbewijs van de Dimona-aangifte;

— in een tweede fase de afschaffing van de 48-urenregel voor alle overeenkomsten voor uitzendarbeid, van zodra het afsluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector vanuit technisch en praktisch oogpunt algemeen gebruikt c.q. toepasbaar zou zijn.

Onmiddellijk nadat advies nr. 1 807 was uitgebracht, heeft de Nationale Arbeidsraad zijn werkzaamheden m.b.t. de eerste fase aangevat in nauwe samenwerking met de RSZ. Daarbij werd het denkspoor ontwikkeld om twee toepassingen te creëren:

— de toepassing *Dimona Mobile*, die het een werkgever mogelijk maakt zijn werknemers via een smartphone aan de RSZ aan te geven;

— de toepassing *interim@work*, die de uitzendkrachten moet toelaten om de (Dimona-)aangiften die hun werkgevers, de uitzendbureaus, bij de RSZ hebben gedaan online te raadplegen.

Tegelijk heeft de Raad zich gebogen over het wettelijke kader dat van toepassing is op de elektronische arbeidsovereenkomst, en in het bijzonder het wettelijke kader m.b.t. de elektronische handtekening.

Daarbij is al gauw gebleken dat voor de afschaffing van de 48-urenregel, zelfs alleen maar voor de opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, een technische en juridische oplossing vereist is die toelaat

contrat de travail écrit est seulement établi après que la mission d'intérim ait déjà été exécutée.

Afin d'assurer au travailleur intérimaire dès le départ une sécurité en ce qui concerne les conditions de son occupation, les partenaires sociaux ont convenu, dans leur accord de principe du 23 janvier 2012, de mettre en place un groupe de travail technique qui devait examiner la suppression par phases de la règle des 48 heures (v. avis du CNT n° 1 807 du 17 juillet 2012, p. 6 et 31).

A l'origine, ledit accord de principe prévoyait de supprimer la règle des 48 heures en deux phases:

— dans une première phase, suppression fin 2014 de la règle des 48 heures en ce qui concerne les contrats de travail intérimaires journaliers successifs, dans la mesure où il apparaîtrait possible de constater le début de la mission d'intérim au moyen d'une communication électronique, p.ex. via une communication électronique immédiate au travailleur intérimaire de l'accusé de réception de la déclaration Dimona;

— dans une deuxième phase, suppression de la règle des 48 heures pour l'ensemble des contrats de travail intérimaire, dès que la conclusion de contrats de travail électroniques serait généralisée dans le secteur de l'intérim d'un point de vue technique et pratique.

Immédiatement après l'adoption de l'avis n° 1 807, le Conseil national du Travail a débuté ses travaux quant à la première phase susvisée, en étroite collaboration avec l'ONSS. Dans ce cadre, la piste suivie a été de créer deux applications:

— l'application *Dimona-mobile*, qui permet à un employeur de déclarer ses travailleurs à l'ONSS au départ d'un smartphone;

— l'application *interim@work*, qui doit permettre aux travailleurs intérimaires de consulter en ligne les déclarations (Dimona) qu'ont effectuées auprès de l'ONSS leurs employeurs, les entreprises de travail intérimaires.

Dans le même temps, le Conseil s'est penché sur le cadre légal applicable au contrat de travail électronique et en particulier sur celui relatif à la signature électronique.

À cette occasion, il est rapidement apparu que la suppression de la règle des 48 heures, même envisagée seulement pour les contrats de travail intérimaire journaliers successifs, requiert une solution technique et

om die arbeidsovereenkomsten op rechtsgeldige wijze elektronisch te ondertekenen.

Als gevolg van deze vaststelling heeft de Nationale Arbeidsraad besloten om in één fase te werken, omdat dit vanuit technisch en economisch oogpunt de voorkeur verdiende. Zoals de Raad in zijn advies nr. 1 972 benadrukt (advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 4), zal de algemene invoering van elektronische arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector gepaard gaan met aanzienlijke financiële investeringen, wat de keuze om in slechts één fase te werken verantwoordt.

Daarom heeft de Raad gevraagd aan de RSZ om de toepassing *interim@work* pas in werking te doen treden op het ogenblik dat een algemeen gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector technisch-juridisch mogelijk is gemaakt. Dat laatste veronderstelt een wijziging van het huidige artikel 8, § 2, van de wet van 24 juli 1987, dat betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ondertekend met behulp van de elektronische handtekening. Deze wijziging moet toelaten om een stabiel en rechtszeker kader te creëren voor de technische oplossing die de uitzendsector heeft ontwikkeld om in de toekomst het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten algemeen ingang te doen vinden (zie verder).

In wat volgt zal dieper worden ingegaan op het huidige rechtskader betreffende elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomsten, de technische oplossing die de uitzendsector dienaangaande heeft ontwikkeld en de inhoudelijke wijzigingen die daarvoor in artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 moeten worden aangebracht.

A. Huidige juridische situatie inzake elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid

Het huidige artikel 8, § 2, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 heeft betrekking op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die wordt ondertekend met behulp van een elektronische handtekening.

Dit artikel bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

juridique permettant de signer valablement ces contrats de travail par voie électronique.

En conséquence d'un tel constat, le Conseil national du Travail a décidé de travailler en une seule phase, dans la mesure où cela paraissait préférable d'un point de vue technique et économique. Comme l'a souligné le Conseil dans son avis n° 1 972 (avis du CNT n° 1972 du 23 février 2016, p. 4), l'instauration généralisée des contrats de travail électronique dans le secteur de l'intérim impliquera d'importants investissements financiers, ce qui justifie de travailler en une seule phase.

C'est pourquoi le Conseil a demandé à l'ONSS de mettre seulement en vigueur l'application *interim@work* au moment où le recours généralisé au contrat de travail intérimaire électronique dans le secteur de l'intérim sera possible d'un point technique et juridique. Ceci suppose une modification de l'actuel article 8, § 2, de la loi du 24 juillet 1987, lequel concerne le contrat de travail intérimaire signé au moyen d'une signature électronique. Une telle modification doit permettre de créer un cadre stable et juridiquement sûr pour la solution technique qu'a développé le secteur de l'intérim aux fins de généraliser dans l'avenir le recours aux contrats de travail électronique (voir plus loin).

Le présent exposé des motifs examinera de manière plus approfondie dans ce qui suit, le cadre juridique actuel concernant les contrats de travail signés électroniquement, la solution technique que le secteur de l'intérim a développé en la matière et les modifications substantielles qui doivent être apportées à l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987.

A. Situation juridique actuelle en matière de contrats de travail intérimaire signés par voie électronique

L'actuel article 8, § 2, alinéa premier, de la loi du 24 juillet 1987 concerne le contrat de travail intérimaire signé au moyen de la signature électronique.

Cet article prévoit en effet que le contrat de travail intérimaire signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique, est assimilé à un contrat de travail intérimaire signé au moyen d'une signature manuscrite.

Aan de Koning is de bevoegdheid gegeven om te bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen (artikel 8, § 2, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987).

De Koning heeft die veiligheidswaarborgen echter nooit omschreven en verduidelijkt. Bijgevolg kunnen elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid tot op heden alleen rechtsgeldig worden afgesloten door middel van de elektronische identiteitskaart. Dat is immers de enige manier van ondertekening waarbij de elektronische arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst.

B. Veralgemeend gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector – Technische aspecten

Zoals gezegd kan een elektronische arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid vandaag alleen rechtsgeldig worden afgesloten met behulp van de elektronische identiteitskaart. Dat veronderstelt dat diegene die ondertekent in het bezit is van een computer met internetverbinding en een kaartlezer, of daar minstens toegang toe heeft.

Niet alle uitzendkrachten beschikken evenwel over dergelijke apparatuur of hebben daar toegang toe op het moment dat zij worden opgeroepen voor een dringende uitzendopdracht.

Om het gebruik van elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector algemeen ingang te doen vinden, moet de wetgeving daarom aangepast worden zodat ook alternatieve methodes van elektronische handtekening een rechtsgeldig contract kunnen opleveren. Uiteraard blijft daarbij vooropstaan dat die alternatieve methodes de nodige garanties moeten bieden op het vlak van veiligheid en rechtszekerheid.

Zoals de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1 972 van 23 februari 2016 opmerkt (p. 5-6), kan de algemene overgang naar elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid tal van voordelen hebben voor zowel de uitzendbureaus als voor de uitzendkrachten:

— een administratieve vereenvoudiging voor de uitzendbureaus, met name omdat de voorbereiding, verzending en fysieke archivering van een groot aantal papieren documenten wegvalt, en het personeel daarvoor andere taken kan uitvoeren ...;

Compétence est donnée au Roi de déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique (article 8, § 2, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987).

Cependant, ces conditions de sécurité n'ont jamais été définies et précisées par le Roi. Par conséquent, des contrats de travail intérimaire électroniques peuvent actuellement être uniquement valablement conclus par le biais de la carte d'identité électronique. En effet, c'est le seul type de signature par laquelle le contrat électronique est assimilé à un contrat de travail signé au moyen d'une signature manuscrite.

B. Utilisation généralisée de contrats électroniques dans le secteur du travail intérimaire – Aspects techniques

Comme énoncé, on ne peut valablement conclure un contrat de travail intérimaire électronique qu'à l'aide de la carte d'identité électronique. Cela suppose que celui ou celle qui signe soit en possession d'un ordinateur avec une connexion internet et un lecteur de carte, ou qu'il y ait au moins accès.

Tous les travailleurs intérimaires ne disposent cependant pas d'un tel équipement ou n'y ont pas accès au moment où ils sont appelés pour une mission d'intérim urgente.

Afin de généraliser le recours à des contrats de travail signés électroniquement dans le secteur de l'intérim, la législation doit donc être adaptée de telle sorte que des méthodes alternatives de signature électronique puissent conduire à un contrat juridiquement valable. Bien entendu, il va de soi que ces méthodes alternatives doivent offrir les garanties nécessaires sur le plan de la sûreté et de la sécurité juridique.

Comme l'a remarqué le Conseil national du Travail dans son avis n° 1 972 (p. 5-6), le passage généralisé vers des contrats de travail intérimaire électroniques est susceptible de présenter de nombreux avantages tant pour les entreprises de travail intérimaire que pour les travailleurs intérimaires:

— une simplification administrative pour les entreprises de travail intérimaire notamment par la suppression de la préparation, de l'envoi et de l'archivage physique d'un volume important de documents papiers, et par conséquent, par la possibilité d'affecter du personnel à d'autres tâches...;

— de faciliteiten voor de uitzendkrachten om te verzoeken hun overeenkomsten voor uitzendarbeid te wijzigen, en om die overeenkomsten te weigeren of te aanvaarden en te ondertekenen. Alle arbeids-overeenkomsten van die uitzendkrachten kunnen ook veilig worden bewaard door middel van een beveiligde archivering die moet voldoen aan een aantal wettelijk vastgestelde voorwaarden, met name wat de duur van de bewaring betreft;

— het behoud van de controlemogelijkheden (ook door de inspectiediensten), met name door middel van de archivering;

— een grotere rechtszekerheid voor de uitzendkracht, met name dankzij de “*time stamp*”;

— een efficiëntere uitwisseling van informatie, rekening houdend met de snelheid van verzending van elektronische documenten (enkele seconden tegenover de termijn voor de verzending over de post).

Met betrekking tot de elektronische ondertekening van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid is gebleken uit een enquête in de uitzendsector dat een aantal uitzendbureaus een beroep wil doen op een gezamenlijke technische oplossing, terwijl andere uitzendbureaus hun eigen technische oplossing willen ontwikkelen (zie advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 17).

Ingaand op deze wens van sommige uitzendbureaus, heeft de uitzendsector een gezamenlijke technische oplossing uitgewerkt in de vorm van een specifiek onlineplatform. Dat platform biedt de mogelijkheid aan uitzendbureaus en hun uitzendkrachten om arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid voortaan elektronisch te ondertekenen volgens een basisscenario of volgens een alternatief scenario (zie advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 17-18).

Het basisscenario houdt in dat een mail wordt gestuurd naar de uitzendkracht. Deze mail bevat een beveiligde link naar het platform, waarop de uitzendkracht kennis kan nemen van de arbeidsovereenkomst die hem wordt aangeboden. De elektronische ondertekening van de arbeidsovereenkomst gebeurt in dit scenario op de klassieke (thans enige rechtsgeldige) manier, d.w.z. door middel van de elektronische identiteitskaart via een pc en een kaartlezer.

Er is tevens voorzien in een alternatief scenario van elektronische handtekening. Dat mechanisme vereist een mandaat vooraf dat maar één keer moet worden

— des facilités pour les travailleurs intérimaires pour demander la modification de leurs contrats de travail intérimaire, et pour refuser ou accepter de tels contrats et pour les signer. Ces travailleurs intérimaires peuvent également bénéficier d’une conservation sécurisée de l’ensemble de leurs contrats de travail par un archivage sécurisé qui doit répondre à un certain nombre de conditions légalement définies, notamment en ce qui concerne la durée de la conservation;

— le maintien des possibilités de contrôle (également par les services d’inspection) notamment par le biais de l’archivage;

— une plus grande sécurité juridique dans le chef du travailleur intérimaire grâce, notamment, au “*time stamp*”;

— une plus grande efficacité dans l’échange des informations compte tenu de la vitesse d’envoi des documents électroniques (quelques secondes versus le délai d’envoi par la poste).

En ce qui concerne la signature électronique des contrats de travail intérimaire, une enquête effectuée au sein du secteur de l’intérim a fait apparaître qu’un certain nombre d’entreprises de travail intérimaire souhaite faire appel à une solution technique commune, tandis que d’autres entreprises de travail intérimaires souhaitent développer leur propre solution technique (v. avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 18).

Compte tenu d’un tel souhait émis par certaines entreprises de travail intérimaire, le secteur de l’intérim a développé une solution technique commune sous la forme d’une plateforme en ligne spécifique. Une telle plateforme offre dorénavant aux entreprises de travail intérimaire et à leurs travailleurs la possibilité de signer des contrats de travail intérimaire par voie électronique suivant un scénario de base ou un scénario alternatif (v. avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 18).

Le scénario de base consiste en ce que un e-mail soit envoyé au travailleur intérimaire. Ce mail contient un lien sécurisé vers la plateforme au moyen de laquelle le travailleur intérimaire peut prendre connaissance du contrat de travail qui lui est offert. Dans ce scénario, la signature électronique du contrat de travail s’effectue de la manière classique (actuellement la seule juridiquement valable) c.-à-d., au moyen de la carte d’identité électronique par le biais d’un PC et d’un lecteur de cartes.

Un scénario alternatif de signature électronique est également prévu. Ce mécanisme nécessite un mandat préalable qui ne doit être accordé qu’une seule fois

toegekend via de elektronische identiteitskaart of een gepersonaliseerde code. Dat kan in het uitzendbureau gebeuren. Dat mandaat geldt voor de hele uitzendsector. Via dat mandaat gaat de betrokken werknemer ermee akkoord gebruik te maken van dat alternatieve scenario en bepaalt hij de manier van informatieoverdracht waarmee hem een arbeidsovereenkomst wordt voorgesteld.

Het alternatieve scenario bestaat in principe in een kennisgeving per e-mail en/of sms waarin de betrokken werknemer wordt verzocht de overeenkomst voor uitzendarbeid te ondertekenen door een pincode in te geven. De pincode blijft in het platform en is beveiligd. Alleen de werknemer kent dus die pincode. De arbeidsovereenkomst kan worden geopend en gelezen door op een link in de e-mail van de kennisgeving te klikken. De ondertekening door middel van de pincode kan gebeuren via een pc, een smartphone of een tablet. In de huidige stand van de wetgeving wordt dergelijke methode van ondertekening echter niet gelijkgesteld met een handgeschreven handtekening, wat dus de noodzaak illustreert om artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 aan te passen.

Het onlineplatform voorziet tevens in een systeem van beveiligde archivering van alle al dan niet ondertekende overeenkomsten. Voor de uitzendkrachten blijft dat archief gedurende 5 jaar toegankelijk (wat overeenstemt met hetgeen in de huidige wetgeving is bepaald) via een wachtwoord/identificer (login) of via de elektronische identiteitskaart.

Uitzendbureaus die dat wensen kunnen toetreden tot het hierboven beschreven specifieke onlineplatform dat op het niveau van de uitzendsector werd ontwikkeld. De keuze om al dan niet gebruik te maken van deze gezamenlijke technische oplossing is evenwel vrijblijvend: uitzendbureaus kunnen dus ook kiezen om een eigen systeem van elektronische ondertekening te hanteren of eventueel zelfs kiezen voor het behoud van op papier ondertekende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

C. Aanpassing van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987

De Nationale Arbeidsraad beklemtoont dat de afschaffing van de 48-urenregel, zoals bepaald in het principeakkoord van de sociale gesprekspartners van 23 januari 2012, gekoppeld is aan het feit dat het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten algemeen toepasbaar moet zijn in de uitzendsector (zie advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 18).

par le biais de la carte d'identité électronique ou d'un code personnalisé. Cette opération peut s'opérer au sein de l'entreprise de travail intérimaire. Ce mandat vaut pour tout le secteur intérimaire. Par ce mandat, le travailleur concerné marque son accord pour recourir à ce scénario alternatif et détermine le mode de transmission de l'information par lequel un contrat de travail lui est proposé.

Le scénario alternatif consiste en principe en une notification par e-mail et/ou SMS demandant au travailleur concerné de signer le contrat de travail intérimaire par l'introduction d'un code PIN. Le code PIN reste au sein de la plateforme et est sécurisé. Ce code PIN est donc connu du seul travailleur. Le contrat de travail peut être ouvert et lu en cliquant sur un lien dans la notification par e-mail. La signature par le code PIN peut être effectuée par PC, par smartphone ou tablette. Cependant, dans l'état actuel de la législation, une telle manière de signer n'est pas assimilée à une signature manuscrite, ce qui explique donc la nécessité d'adapter l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987.

Un système d'archivage sécurisé de tous les contrats, signés ou non, est également prévu au sein de la plateforme. Pour les travailleurs intérimaires, cet archivage reste accessible via mot de passe/identifiant (login) ou la carte d'identité électronique pendant 5 ans (ce qui correspond au prescrit de la législation actuelle).

Les entreprises de travail intérimaire qui le souhaitent peuvent accéder à la plateforme en ligne spécifique susmentionnée qui a été développée au niveau du secteur de l'intérim. Le choix de faire ou non usage d'une telle solution technique commune n'est cependant pas non plus limitatif: les entreprises de travail intérimaires peuvent également choisir de mettre en œuvre un système propre de signature électronique ou éventuellement même opter pour le maintien des contrats de travail intérimaire signés de manière manuscrite.

C. Adaptation de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987

Le Conseil national du Travail souligne que la suppression de la règle des 48 heures, telle que prévue par l'accord de principe des interlocuteurs sociaux du 23 janvier 2012, est liée au fait que le recours au contrat de travail électronique doit être généralement applicable dans le secteur de travail intérimaire (v. avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 19).

Om dit te bewerkstelligen is een aanpassing vereist van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Dat is wat onderhavig wetsontwerp doet.

Voortaan zal in artikel 8 worden bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.

Op arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid zal dus de normale regeling van toepassing worden m.b.t. arbeidsovereenkomsten die op geschrift moeten worden gesteld, zoals die thans bestaat in het kader van de algemene arbeidsovereenkomstenwetgeving. Er zal dus niet langer een termijn van twee werkdagen worden gelaten aan de partijen om de arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te stellen.

De afschaffing van de 48-urenregel geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, zowel voor diegene die op papier worden ondertekend als voor diegene die op elektronische wijze worden ondertekend. Er wordt ter zake niet in enige overgangsregeling voorzien. De nieuwe regeling zal gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsontwerp (zie verder).

Tegelijk wordt in artikel 8 de regeling in verband met de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid aangepast.

Omwille van een betere toegankelijkheid van de elektronische omgeving wordt toegestaan dat ook gebruik kan worden gemaakt van alternatieve methodes van elektronische ondertekening dan alleen maar de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door middel van de elektronische identiteitskaart.

Die alternatieve methodes moeten evenwel een voldoende hoog beveiligingsniveau bieden om op een betrouwbare manier de essentiële functies van een rechtsgeldige handtekening te waarborgen, te weten:

- het vaststellen van de identiteit van de partijen;
- het vaststellen van hun instemming met de inhoud van de overeenkomst, en
- het verzekeren van het behoud van de integriteit van de overeenkomst (d.w.z. garanderen dat de inhoud van het document na ondertekening niet meer kan worden gewijzigd).

De nieuwe wettelijke regeling moet immers alle arbeidsrechtelijke waarborgen voor de ondertekening

Dans ce cadre, une adaptation de l'article 8 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 nécessaire. Tel est l'objet du présent projet de loi.

Dorénavant, il sera prévu dans l'article 8 que le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.

Les règles normales relatives aux contrats de travail qui doivent être établis par écrit, telles que celles actuellement prévues dans le cadre de la réglementation générale des contrats de travail, seront donc applicables aux contrats de travail intérimaire. Autrement dit, les parties ne disposeront plus d'un délai de deux jours ouvrables pour constater le contrat de travail par écrit.

La suppression de la règle des 48 heures vaut pour tous les contrats de travail intérimaire, tant pour ceux qui sont signés par voie manuscrite que par ceux qui sont signés par voie électronique. Aucune période transitoire n'est prévue à cet égard. La nouvelle réglementation sera d'application à partir de la date d'entrée en vigueur du présent projet de loi (v. plus loin).

En même temps, la réglementation relative aux contrats de travail intérimaire signés par voie électronique sera adaptée dans l'article 8.

Aux fins d'une meilleure accessibilité de l'environnement électronique, il est permis de pouvoir recourir également à des modes alternatifs de signature électronique par rapport à la seule signature électronique qui est créée par le biais de la carte d'identité électronique.

Ces modes alternatifs doivent cependant offrir un niveau de sécurisation hautement suffisant afin de garantir de manière fiable les fonctions essentielles d'une signature juridiquement valide, à savoir:

- la constatation de l'identité des parties;
- la constatation de leur consentement relativement au contenu du contrat, et
- la garantie du maintien de l'intégrité du contrat, qui auparavant était assurée par le support papier (c.-à-d. la garantie que le contenu du document ne peut plus être modifié après signature).

La nouvelle réglementation légale à adopter doit en effet maintenir toutes les garanties qui, en droit du travail,

van arbeidsovereenkomsten blijven bieden en moet derwijze zijn vastgesteld dat ze niet bij iedere technologische ontwikkeling moet worden gewijzigd (advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 11).

Bovendien moet, in geval van betwisting hierover, de bewijslast rusten op de werkgever, namelijk het uitzendbureau, dat moet aantonen dat de gebruikte elektronische handtekening effectief de voornoemde essentiële functies waarborgt (advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 11). Het zou immers buitensporig zijn om de bewijslast te laten rusten op de werknemer in de mate dat het aangewende systeem van elektronische handtekening wordt ingevoerd en beheerd door de werkgever. In geval van betwisting door de uitzendkracht komt het dus aan het uitzendbureau toe om aan te tonen dat zijn systeem daadwerkelijk toelaat de essentiële functies van de handtekening te waarborgen.

Concreet zal voortaan in artikel 8 worden voorzien dat de elektronische ondertekening van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan gebeuren:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

Het begrip “gekwalificeerde elektronische handtekening” wordt omschreven in artikel 3, lid 12, van de Europese Verordening nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (de zgn. eIDAS-verordening). Het gaat meer bepaald om een geavanceerde elektronische handtekening die is aangemaakt met een gekwalificeerd middel voor het aanmaken van elektronische handtekeningen en die gebaseerd is op een gekwalificeerd certificaat voor elektronische handtekeningen. In de bijlagen I en II van de verordening worden de eisen opgesomd waaraan dergelijk gekwalificeerd middel en gekwalificeerd certificaat moeten voldoen.

entourent la signature des contrats de travail et être telle qu'elle ne doive pas être modifiée lors de chaque évolution technologique (avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 12).

En outre, en cas de contestation à ce sujet, la charge de la preuve doit reposer sur l'employeur, à savoir l'entreprise de travail intérimaire, qui doit démontrer que la signature électronique utilisée garantit effectivement les fonctions essentielles susvisées (avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 12). En effet, il serait démesuré de faire peser la charge de la preuve sur le travailleur dans la mesure où le système de signature électronique utilisé est mis en place et géré par l'employeur. En cas de contestation par l'intérimaire, il appartient donc à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que son système permet effectivement de garantir les fonctions essentielles de la signature.

Concrètement, l'article 8 prévoira dorénavant que la signature électronique du contrat de travail intérimaire puisse s'effectuer:

— par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visé respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

La notion de “signature électronique qualifiée” est définie par l'article 3, point 12, du Règlement européen n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE (dit règlement eIDAS). Il s'agit plus spécifiquement d'une signature électronique avancée qui est créée à l'aide d'un dispositif de création de signature électronique qualifié, et qui repose sur un certificat qualifié de signature électronique. Dans les annexes I et II du règlement sont fixés les exigences auxquelles doivent satisfaire un tel dispositif qualifié et un tel certificat qualifié.

Het begrip “gekwalficeerd elektronisch zegel” wordt omschreven in artikel 3, lid 27, van dezelfde Europese Verordening nr. 910/2014. Een gekwalficeerd elektronisch zegel is een vorm van gekwalficeerde elektronische handtekening, waarvan de integriteit gegarandeerd wordt en die dient voor de identificatie van een onderneming of een organisatie. Zo is die laatste onmiddellijk herkenbaar. De technologie is dezelfde voor het gekwalficeerd elektronisch zegel en voor de gekwalficeerde elektronische handtekening.

De genoemde eIDAS-verordening treedt in werking op 1 juli 2016. Aangezien Europese verordeningen rechtstreeks van toepassing zijn in de rechtsorde van iedere lidstaat (zonder dat nog een omzetting vereist is), zal de definitie die de eIDAS-verordening geeft aan het begrip “gekwalficeerde elektronische handtekening” en het begrip “gekwalficeerd elektronisch zegel” vanaf die datum automatisch ook van toepassing zijn in het Belgische recht. Met deze definitie zal dan ook moeten rekening worden gehouden bij de toepassing van het door dit wetsontwerp aangepaste artikel 8 van de wet van 24 juli 1987.

Artikel 25, lid 2, van de eIDAS-verordening bepaalt verder dat een gekwalficeerde elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening.

Hetzelfde geldt voor een gekwalficeerd elektronisch zegel op basis van Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht.

De Europese wetgever beschouwt de gekwalficeerde elektronische handtekening als gelijkwaardig aan de handgeschreven handtekening, omdat dergelijke elektronische handtekening aan het hoogste veiligheidsniveau moet voldoen. Omwille van de rechtstreekse werking van een verordening, kunnen lidstaten niet afwijken van de regel dat een gekwalficeerde elektronische handtekening automatisch wordt gelijkgesteld met een handgeschreven handtekening.

Naast de gekwalficeerde elektronische handtekening neemt de Europese wetgever ook alle andere vormen van elektronische handtekening in aanmerking.

Als beginsel stelt de eIDAS-verordening daarbij voorop dat het rechtsgevolg van een elektronische handtekening niet mag worden ontkend louter op grond van het feit dat de handtekening elektronisch is of niet aan de eisen voor gekwalficeerde elektronische handtekeningen voldoet (artikel 25, lid 1, van de eIDAS-verordening). Het nationaal recht bepaalt echter vrij welk rechtsgevolg dergelijke elektronische handtekeningen hebben, met uitzondering dus van het in deze

La notion de “cachet électronique qualifié” est définie par l’article 3, point 27, du même Règlement européen n° 910/2014. Un cachet électronique qualifié est une forme de signature électronique qualifiée, dont l’intégrité est assurée et qui sert à l’identification d’une entreprise ou d’une organisation. Cette dernière est ainsi immédiatement reconnaissable. La technologie est identique pour le cachet électronique qualifié et la signature électronique qualifiée.

Ledit règlement eIDAS entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2016. Étant donné que les règlements européens sont directement applicables dans l’ordre juridique de chaque État membre (sans qu’une transposition ne soit encore nécessaire), la définition que le règlement eIDAS donne de la notion de “signature électronique qualifiée” et de la notion de “cachet électronique qualifié” sera automatiquement d’application à partir de cette date en droit belge. Il devra également être tenu compte d’une telle définition dans le cadre de l’application de l’article 8 de la loi du 24 juillet 1987 adapté par le présent projet de loi.

L’article 25, point 2, du règlement eIDAS dispose en outre que l’effet juridique d’une signature électronique qualifiée est équivalent à celui d’une signature manuscrite.

Il en est de même pour un cachet électronique qualifié sur base du livre XII, titre 2 du Code de droit économique.

Le législateur européen considère la signature électronique qualifiée comme équivalente à la signature manuscrite, parce qu’une telle signature électronique doit garantir le plus haut niveau de sécurité. En raison de l’applicabilité directe d’un règlement, les États membres ne peuvent déroger à la règle qui assimile une signature électronique qualifiée à une signature manuscrite.

Outre cette signature électronique qualifiée, le législateur européen prend également en compte toutes les autres formes de signatures électroniques.

Dans ce cadre, le règlement eIDAS établit le principe selon lequel l’effet juridique d’une signature électronique ne peut être refusé au seul motif qu’elle se présente sous une forme électronique ou qu’elle ne satisfait pas aux exigences de la signature électronique qualifiée (article 25, point 1, du règlement eIDAS). Toutefois, il appartient au droit national de définir l’effet juridique produit par de telles signatures électroniques, à l’exception donc de l’exigence prévue dans ce règlement selon

verordening vastgestelde voorschrift dat een gekwalificeerde elektronische handtekening steeds hetzelfde rechtsgevolg dient te hebben als een handgeschreven handtekening.

Zoals de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1 972 opmerkt, zijn andere systemen van elektronische handtekening, die niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoen, niet noodzakelijk onbeveiligde mechanismen (NAR advies nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 7). In geval van betwisting is het bewijs daarvan echter moeilijk te leveren. In dergelijk geval moet de rechter onderzoeken of de betrokken elektronische handtekening voldoet aan de essentiële functievereisten voor een geldige handtekening, en oordeelt hij vrij over de bewijskracht en de rechtsgeldigheid daarvan.

Een systeem van gekwalificeerde elektronische handtekening biedt dus het voordeel van rechtszekerheid, daar zij automatisch wordt gelijkgesteld met een handgeschreven handtekening. Traditioneel wordt de ondertekening door middel van de in België gebruikte elektronische identiteitskaart aanzien als een systeem van gekwalificeerde elektronische handtekening.

De realiteit is echter zo dat niet alle uitzendkrachten in alle omstandigheden in de mogelijkheid verkeren om een elektronische handtekening te plaatsen via hun elektronische identiteitskaart. Dit is bv. het geval wanneer zij niet over een computer met kaartlezer beschikken, of nog wanneer zij op hun gsm of smartphone een telefonische oproep ontvangen van het uitzendbureau op een moment dat zij niet thuis zijn.

Daarom wordt, naast de mogelijkheid van een gekwalificeerde elektronische handtekening, ook voorzien in de mogelijkheid om een andere vorm van elektronische handtekening te gebruiken, op voorwaarde dat deze toelaat om de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te waarborgen.

In geval van betwisting m.b.t. deze alternatieve vorm van elektronische handtekening rust de bewijslast op het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk die functies verzekert. Een gelijkaardig principe vindt men reeds terug in de wetgeving m.b.t. het sluiten van een kredietovereenkomst (Boek VII van het Wetboek van economisch recht, artikel VII.78, § 1, vierde lid, tweede streepje). Ook hier heeft de wetgever ter bescherming van de zwakste partij, de consument, bepaald dat in geval van betwisting m.b.t. de rechtsgeldigheid van een alternatieve vorm van elektronische handtekening, het aan de kredietgever toekomt

laquelle l'effet juridique d'une signature électronique qualifiée doit toujours être équivalent à celui d'une signature manuscrite.

Comme le remarque le Conseil National du Travail dans son avis n° 1 972, les autres systèmes de signatures électroniques, qui ne satisfont pas aux exigences d'une signature électronique qualifiée, ne sont pas pour autant des mécanismes non sécurisés (avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 7). Toutefois, en cas de contestation, la preuve est cependant difficile à fournir. Dans pareil cas, le juge devra examiner si la signature électronique en question satisfait aux exigences fonctionnelles essentielles d'une signature valable, et il restera libre d'apprécier sa force probante et sa validité.

Un système de signature électronique qualifiée offre donc l'avantage de la sécurité juridique, puisqu'elle est automatiquement assimilée à une signature manuscrite. Traditionnellement, la signature effectuée au moyen de la carte d'identité électronique utilisée en Belgique est considérée comme un système de signature électronique qualifiée.

Cependant, il s'avère qu'en réalité tous les travailleurs intérimaires n'ont pas, en toutes circonstances, la possibilité d'apposer une signature électronique par le biais de leur carte d'identité électronique. Tel est, p.ex., le cas lorsqu'ils ne disposent pas d'un ordinateur avec lecteur de carte, ou lorsqu'ils reçoivent sur leur gsm ou leur smartphone un appel émanant de l'entreprise de travail intérimaire à un moment où ils ne se trouvent pas à la maison.

C'est pourquoi il est également prévu, outre la possibilité d'une signature électronique qualifiée, de pouvoir utiliser une autre forme de signature électronique, à condition que celle-ci permette de garantir l'identité des parties, leur consentement quant au contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat.

En cas de contestation relativement à cette forme alternative de signature électronique, la charge de la preuve repose sur l'entreprise de travail intérimaire, qui doit démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions. Un principe similaire à ce qui précède figure déjà dans la législation relative à la conclusion d'un contrat de crédit (Livre VII du Code de droit économique, article VII.78, paragraphe 1^{er}, quatrième alinéa, deuxième tiret). En pareil cas, en vue de protéger la partie la plus faible, le consommateur, le législateur a prévu qu'en cas de contestation concernant la validité juridique d'une forme alternative de signature

om aan te tonen dat die elektronische handtekening voldoet aan de drie genoemde functies van een geldige handtekening (identificatie van de ondertekenaars, uiting van hun instemming en behoud van de integriteit van het document).

Verder wordt in artikel 8 ook expliciet bepaald dat een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst, die voldoet aan de wettelijk vastgestelde waarborgen, wordt beschouwd als een schriftelijke overeenkomst. Dit gebeurt om alle twijfel weg te nemen m.b.t. de vraag of een rechtsgeldig ondertekende elektronische arbeidsovereenkomst beantwoordt aan het begrip “geschrift”.

Tot slot wordt in artikel 8 ook voorzien in een regeling voor het geval een uitzendkracht de hem aangeboden elektronische arbeidsovereenkomst niet op tijd ondertekent (d.w.z. uiterlijk op het moment van indiensttreding), maar zich toch bij de gebruiker aanbiedt voor het uitvoeren van de uitzendopdracht. In dat geval zal de niet-ondertekening door de uitzendkracht geen aanleiding geven tot de toepassing van de sanctie die geldt bij ontstentenis van een geschrift (t.t.z. dat voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten gelden). Vereist is dan wel dat het uitzendbureau het ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst tijdig heeft verzonden naar de uitzendkracht, zodat deze redelijkerwijze kennis kon nemen van de inhoud daarvan en zijn houding daartegenover kon bepalen. Bovendien moet het uitzendbureau in dat geval ook de Dimona-aangifte m.b.t. de tewerkstelling van de betrokken uitzendkracht correct hebben verricht.

D. Datum van inwerkingtreding van het aangepaste artikel 8 van de wet van 24 juli 1987

De wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht aan artikel 8 van de wet van 24 juli 1987, zullen op uitdrukkelijke vraag van de sociale partners in werking treden op 1 oktober 2016 (zie NAR advies nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 21).

Op die manier beschikken de uitzendbureaus over een redelijke termijn om zich voor te bereiden op de komst van de nieuwe regels en kunnen zij de nodige informatieverstrekking organiseren t.a.v. hun uitzendkrachten, met name wat betreft de werking, de inhoud en de draagwijdte van de nieuwe mogelijkheden m.b.t. de elektronische ondertekening van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

Dit is nodig omdat m.b.t. het aangepaste artikel 8 niet in enige overgangsregeling wordt voorzien. De nieuwe

électronique, il incombe au prêteur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement les fonctions mentionnées d’une signature valide (identification des signataires, expression de leur consentement et maintien de l’intégrité du document).

Par ailleurs, il est également précisé dans l’article 8 qu’un contrat de travail signé électroniquement, qui satisfait aux garanties légalement établies, est considéré comme un contrat écrit. Une telle précision a pour but d’enlever tout doute en ce qui concerne la question de savoir si un contrat de travail électronique validement signé correspond au concept “d’écrit”.

Enfin, l’article 8 régleme également le cas où un intérimaire ne signe pas à temps le contrat de travail électronique qui lui a été proposé (c.-à-d. au plus tard au moment de l’entrée en service), mais se présente chez l’utilisateur pour l’exécution de la mission d’intérim. En pareil cas, l’attitude de l’intérimaire ne donnera pas lieu à l’application de la sanction valant à défaut d’écrit (c.-à-d. que ce contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée). Il est cependant requis que l’entreprise de travail intérimaire ait envoyé à temps à l’intérimaire le projet de contrat de travail électronique, de telle sorte que ce dernier puisse raisonnablement prendre connaissance de son contenu et puisse prendre attitude à ce sujet. Par ailleurs, en pareil cas, l’entreprise de travail intérimaire doit également avoir correctement établi la déclaration Dimona relative à l’occupation du travailleur intérimaire concerné.

D. Date d’entrée en vigueur de l’article 8 adapté de la loi du 24 juillet 1987

Les modifications qui sont apportées par le présent projet de loi à l’article 8 de la loi du 24 juillet 1987 entreront en vigueur, à la demande explicite des partenaires sociaux, le 1^{er} octobre 2016 (voy. avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 22).

De cette façon, les entreprises de travail intérimaire disposeront d’un délai raisonnable pour se préparer à l’arrivée des nouvelles règles et seront en mesure d’organiser la communication aux travailleurs intérimaires de l’information nécessaire, notamment quant au fonctionnement, au contenu et la portée des nouvelles possibilités de signature électronique des contrats de travail intérimaire.

Cela s’avère nécessaire dans la mesure où l’article 8 adapté ne prévoit aucune mesure transitoire. Les

regels zullen dus onmiddellijk van toepassing zijn vanaf de datum van inwerkingtreding van dit wetsontwerp.

Tegelijk met de inwerkingtreding van de nieuwe regeling op 1 oktober 2016 zal ook de toepassing *interim@work*, die door de RSZ wordt beheerd, in werking treden.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

De door deze wet geregelde materie is een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Artikel 2

Dit artikel brengt de nodige aanpassingen aan in artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Naar aanleiding daarvan wordt artikel 8 in een ruimer aantal paragrafen ingedeeld. Dit moet zorgen voor een betere structuur en leesbaarheid van het betrokken artikel. Als gevolg van het aantal aanpassingen op verschillende plaatsen in het artikel, wordt ervoor gekozen om artikel 8 in zijn volledigheid te vervangen door een nieuw artikel 8, waarin de reeds bestaande (en niet gewijzigde) bepalingen van het huidige artikel 8 worden overgenomen. Dit is eenvoudiger en duidelijker vanuit technisch-logistiek oogpunt.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 8 herneemt de twee eerste leden van het huidige artikel 8, § 1. Aan deze bepalingen worden geen wijzigingen aangebracht.

Paragraaf 2 herneemt en wijzigt het derde en vierde lid van het huidige artikel 8, § 1.

Zoals voorheen reeds het geval was, moet de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, voor iedere werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

Omwille van uniformiteit in de terminologie wordt in deze bepaling het woord “werknemer” vervangen door het woord “uitzendkracht”. In het kader van de afdeling waar artikel 8 deel van uitmaakt is het immers beter om consequent het woord “uitzendkracht” te gebruiken wanneer men de werknemer bedoelt.

nouvelles règles seront par conséquent immédiatement d’application à partir de la date d’entrée en vigueur du présent projet de loi.

L’application *interim@work*, qui est gérée par l’ONSS, entrera également en vigueur, simultanément à celle de la nouvelle réglementation, le 1^{er} octobre 2016.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

La matière réglée par cette loi est une matière visée par l’article 74 de la Constitution.

Article 2

Cet article apporte les adaptations nécessaires à l’article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs.

Dans ce cadre, une division de l’article 8 en un plus grand nombre de paragraphes est prévue. Cela doit rendre ledit article 8 plus lisible et lui donner une meilleure structure. En raison des adaptations opérés dans plusieurs parties de l’article, il a été choisi de totalement remplacer l’article 8 par un nouvel article 8 dans lequel les dispositions déjà existantes (et non modifiées) de l’actuel article 8 sont reprises. Cela est plus simple et plus clair d’un point de vue technico-logistique.

Le paragraphe 1^{er} du nouvel article 8 reprend les deux premiers alinéas de l’actuel article 8, § 1^{er}. Aucune modification n’est apportée à ces dispositions.

Le paragraphe 2 reprend et modifie le troisième et le quatrième alinéa de l’actuel article 8, § 1^{er}.

Comme c’était déjà le cas auparavant, l’intention de conclure un contrat de travail intérimaire, pour chaque travailleur en particulier, doit être constatée par écrit au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l’entreprise de travail intérimaire.

En raison de l’uniformité de la terminologie, le mot “travailleur” est remplacé dans cette disposition par le mot “intérimaire”. Dans le cadre de la section dont fait partie l’article 8, il est en effet préférable dans un souci de cohérence d’utiliser le mot “intérimaire” quand on fait référence au travailleur.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet, eveneens als voorheen, schriftelijk worden vastgesteld. Het woord “vastgesteld” betekent dat de arbeidsovereenkomst moet worden gesloten door de beide partijen, d.w.z. dat de respectieve handtekeningen van de partijen vorm moeten geven aan hun instemming m.b.t. de inhoud van de overeenkomst.

De schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet voortaan gebeuren uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Dezelfde regel die geldt voor bv. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 9 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid (artikel 11*bis* van dezelfde wet van 3 juli 1978) zal dus ook van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

De datum van indiensttreding is het ogenblik waarop de uitzendkracht een opdracht bij de gebruiker aanvaardt, d.w.z. het ogenblik waarop hij bij de gebruiker begint te werken (zie advies NAR nr. 450 van 25 juli 1974, p. 9 en 11, alsook de Memorie van toelichting bij het oorspronkelijke wetsontwerp houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *Parl. St.* Kamer, 1974-75, nr. 627/1, p. 5).

Aldus zal de zgn. 48-urenregel, die de partijen twee werkdagen de tijd gaf om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op geschrift te stellen, worden afgeschaft. Dit geldt zowel voor de arbeidsovereenkomsten die op papier worden ondertekend, als voor de arbeidsovereenkomsten die elektronisch worden ondertekend. Het feit dat uitzendbureaus ook voor de opmaak van een papieren overeenkomst niet langer over een termijn van twee werkdagen zullen beschikken, moet voor hen een aanmoediging vormen om zoveel mogelijk over te stappen naar elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

Het “schriftelijk” vaststellen van de in paragraaf 2 bedoelde overeenkomsten impliceert dat de wilsovereenstemming van de partijen wordt gematerialiseerd, ongeacht de drager waarop dat gebeurt (op papier, dan wel in elektronische vorm).

Om niettemin volledige duidelijkheid te scheppen over het feit dat een in elektronische vorm opgestelde en ondertekende overeenkomst ook geldt als een “geschrift”, wordt in een nieuw derde lid van paragraaf 2 expliciet bepaald dat de elektronisch ondertekende overeenkomst wordt beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, althans voor zover de elektronische ondertekening aan bepaalde veiligheidswaarborgen voldoet.

Le contrat de travail intérimaire doit, également comme auparavant, être constaté par écrit. Le mot “constaté” signifie que le contrat de travail doit être conclu par les deux parties, c.-à-d. que les signatures respectives des parties doivent concrétiser leur consentement relativement au contenu du contrat.

La constatation écrite du contrat de travail intérimaire doit s'effectuer dorénavant au plus tard au moment où l'intérimaire entre en service. La même règle que celle valant, p. ex., pour le contrat de travail à durée déterminée (article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et le contrat de travail à temps partiel (article 11*bis* de la même loi du 3 juillet 1978) sera donc également d'application pour le contrat de travail intérimaire.

La date d'entrée en service est le moment auquel le travailleur intérimaire accepte une mission chez l'utilisateur, c.-à-d. le moment auquel il commence à travailler chez l'utilisateur (v. avis n° 450 du CNT du 25 juillet 1974, p. 9 et 11, ainsi que l'Exposé des motifs du projet de loi originel portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, *Doc. parl.*, Chambre, 1974-75, n° 627/1, p. 5).

Dès lors, la règle dite des 48 heures, qui donnait aux parties deux jours ouvrables pour établir par écrit le contrat de travail intérimaire, est abrogée. Pareille abrogation vaut tant pour les contrats de travail qui sont signés de manière manuscrite que pour les contrats de travail qui sont signés électroniquement. Le fait que les entreprises de travail intérimaire ne disposeront plus d'un délai de deux jours ouvrables pour établir un contrat manuscrit doit les encourager pour, autant que possible, franchir le pas vers la conclusion de contrats de travail intérimaire par voie électronique.

La constatation par “écrit” de l'accord prévue dans le paragraphe 2 implique que le consensus des parties soit concrétisé, quel que soit le support par lequel cela se produit (sur papier ou sous forme électronique).

Afin néanmoins de clarifier pleinement le fait qu'un accord établi et signé électroniquement constitue un “écrit”, il est stipulé explicitement dans un nouvel alinéa trois du paragraphe 2 que l'accord signé électroniquement est considéré comme un accord écrit, pour autant que la signature électronique satisfasse à certaines garanties de sécurité.

Opdat de in elektronische vorm opgestelde overeenkomst zou worden beschouwd als een geschrift, moet de elektronische ondertekening met name gebeuren door middel van:

— ofwel een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG;

— ofwel een ander soort van elektronische handtekening, voor zover die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren.

Het begrip “gekwalificeerde elektronische handtekening” wordt omschreven in artikel 3, lid 12, van de Europese Verordening nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (de zgn. eIDAS-verordening). Het gaat meer bepaald om een geavanceerde elektronische handtekening die is aangemaakt met een gekwalificeerd middel voor het aanmaken van elektronische handtekeningen en die gebaseerd is op een gekwalificeerd certificaat voor elektronische handtekeningen. In de bijlagen I en II van de verordening worden de eisen opgesomd waaraan dergelijk gekwalificeerd middel en gekwalificeerd certificaat moeten voldoen.

Het begrip “gekwalificeerd elektronisch zegel” wordt omschreven in artikel 3, lid 27, van dezelfde Europese Verordening nr. 910/2014. Een gekwalificeerd elektronisch zegel is een vorm van gekwalificeerde elektronische handtekening, waarvan de integriteit gegarandeerd wordt en die dient voor de identificatie van een onderneming of een organisatie. Zo is die laatste onmiddellijk herkenbaar. De technologie is dezelfde voor het gekwalificeerd elektronisch zegel en voor de gekwalificeerde elektronische handtekening.

De genoemde eIDAS-verordening treedt in werking op 1 juli 2016. Aangezien Europese verordeningen rechtstreeks van toepassing zijn in de rechtsorde van iedere lidstaat (zonder dat nog een omzetting vereist is), zal de definitie die de eIDAS-verordening geeft aan het begrip “gekwalificeerde elektronische handtekening” en het begrip “gekwalificeerd elektronisch zegel” vanaf die datum automatisch ook van toepassing zijn in het

Pour que l'accord émis sous forme électronique soit considéré comme un écrit, la signature électronique doit être effectuée en particulier par:

— soit une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visé respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE;

— soit un autre type de signature électronique, pour autant qu'elle permette de garantir l'identité des parties, leur accord sur le contenu de la convention et le maintien de l'intégrité de cet accord.

La notion de “signature électronique qualifiée” est définie par l'article 3, point 12, du Règlement européen n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE (dit règlement eIDAS). Il s'agit plus spécifiquement d'une signature électronique avancée qui est créée à l'aide d'un dispositif de création de signature électronique qualifié, et qui repose sur un certificat qualifié de signature électronique. Dans les annexes I et II du règlement sont fixés les exigences auxquelles doivent satisfaire un tel dispositif qualifié et un tel certificat qualifié.

La notion de “cachet électronique qualifié” est définie par l'article 3, point 27, du même Règlement européen n° 910/2014. Un cachet électronique qualifié est une forme de signature électronique qualifiée, dont l'intégrité est assurée et qui sert à l'identification d'une entreprise ou d'une organisation. Cette dernière est ainsi immédiatement reconnaissable. La technologie est identique pour le cachet électronique qualifié et la signature électronique qualifiée.

Le règlement eIDAS entre en vigueur le 1^{er} juillet 2016. Étant donné que les règlements européens sont directement applicables dans l'ordre juridique de chaque État membre (sans qu'une transposition ne soit encore nécessaire), la définition que le règlement eIDAS donne de la notion de “signature électronique qualifiée” et de la notion de “cachet électronique qualifié” sera automatiquement d'application à partir de cette date en droit

Belgische recht. Met deze definitie zal dan ook moeten rekening worden gehouden bij de toepassing van het door dit wetsontwerp aangepaste artikel 8 van de wet van 24 juli 1987.

Een gekwalificeerde elektronische handtekening heeft hetzelfde rechtsgevolg als een handgeschreven handtekening. Dat is zo bepaald in artikel 25, lid 2, van de eIDAS-verordening. Hetzelfde geldt voor een gekwalificeerd elektronisch zegel op basis van Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht.

Als een rechter vaststelt dat een elektronische overeenkomst is ondertekend door middel van een gekwalificeerde elektronische handtekening, dan moet hij deze handtekening dus als gelijkwaardig beschouwen aan een handgeschreven handtekening.

Naast een ondertekening door middel van een gekwalificeerde elektronische handtekening, kan de overeenkomst ook worden ondertekend door middel van een andere vorm van elektronische handtekening. Dergelijke handtekening moet dan wel toelaten om de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te waarborgen (met het behoud van de integriteit van de overeenkomst wordt bedoeld dat de elektronische overeenkomst niet meer kan worden gewijzigd na ondertekening door één van de partijen). Is dat niet het geval, dan zal de op die manier ondertekende elektronische overeenkomst niet als een geldig geschrift worden beschouwd, met alle gevolgen van dien (zie verder). M.b.t. dit soort van elektronische handtekening beschikt de rechter dus over een ruimere beoordelingsmarge. Hij oordeelt vrij of de gebruikte elektronische handtekening voldoet aan de essentiële functievereisten voor een geldige handtekening (identificatie van de ondertekenaars, uiting van hun instemming en behoud van de integriteit van het document). In geval van betwisting m.b.t. de geldigheid van de gebruikte elektronische handtekening rust de bewijslast alleszins op het uitzendbureau om aan te tonen dat dergelijke elektronische handtekening daadwerkelijk alle voormelde functies verzekert. Het zou immers buitensporig zijn om de bewijslast geheel of gedeeltelijk bij de uitzendkracht te leggen in de mate dat het aangewende systeem van elektronische handtekening wordt ingevoerd en beheerd door het uitzendbureau.

Paragraaf 3 bevat de sanctie in geval van ontstentenis van een geschrift zoals voorgeschreven door de bepalingen van paragraaf 2.

Wanneer de in paragraaf 2 bedoelde overeenkomsten (d.w.z. de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten en de eigenlijke

belge. Il devra également être tenu compte d'une telle définition dans le cadre de l'application de l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 adapté par le présent projet de loi.

Une signature électronique qualifiée a le même effet juridique qu'une signature manuscrite. Cela est prévu ainsi par l'article 25, point 2, du règlement eIDAS. Il en est de même pour un cachet électronique qualifié sur base du livre XII, titre 2 du Code de droit économique.

Si un juge établit qu'un contrat électronique est signé par une signature électronique qualifiée, il doit dès lors considérer cette signature comme équivalente à une signature manuscrite.

Outre une signature par le moyen d'une signature électronique qualifiée, un contrat peut également être signé par un autre moyen de signature électronique. Cette signature doit permettre de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat (la préservation de l'intégrité de l'accord signifie que le contrat électronique ne peut plus être modifié après avoir été signé par l'une des parties). Si cela n'est pas le cas, alors le contrat signé par cette signature électronique ne sera pas considéré comme un écrit valable, avec toutes les conséquences qui en résultent (voir plus loin). Par rapport à cette sorte de signature électronique, le juge dispose donc d'un large pouvoir d'appréciation. Il statue librement si la signature électronique utilisée est conforme aux différentes conditions exigées pour une signature valable (identification des signataires, expression de leur consentement et garantie de l'intégrité du document). En cas de contestation par rapport à la validité de la signature électronique utilisée, le fardeau de la preuve pour prouver que cette signature électronique assure effectivement toutes les fonctions mentionnées ci-dessus, repose dans tous les cas sur l'entreprise de travail intérimaire. En effet, il serait disproportionné de laisser en tout ou en partie la charge de la preuve à l'intérimaire dans la mesure où le système de signature électronique est mis en place et géré par l'entreprise de travail intérimaire.

Le paragraphe 3 comprend la sanction à défaut d'un écrit tel que requis par les dispositions du paragraphe 2.

Lorsque les contrats visés au paragraphe 2 (à savoir l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire et le contrat de travail intérimaire lui-même) ne sont pas

arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid zelf) niet tijdig schriftelijk worden opgemaakt, is de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid onderworpen aan de regels m.b.t. de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. Dat heeft tot gevolg dat het uitzendbureau enkel eenzijdig een einde kan stellen aan de arbeidsovereenkomst door het naleven van een opzeggingstermijn of door het uitbetalen van een opzeggingsvergoeding. De uitzendkracht behoudt wel de mogelijkheid om binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging of vergoeding, een einde te maken aan de overeenkomst.

Het verzuim de overeenkomst schriftelijk vast te stellen heeft slechts voor gevolg dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid voor onbepaalde duur geldt, met mogelijkheid van verkorte opzegging door de arbeidskracht. De overeenkomst voor uitzendarbeid behoudt in dat geval haar eigen karakter (zie Cass. 1 december 2008, concl. R. MORTIER, *J.T.T.* 2009, afl. 1029, 67, concl.; *Or.* 2009 (weergave PLETS, I.), afl. 8, 224; *Pas.* 2008, afl. 11, 2708). Het niet naleven van de vormvereiste leidt er dus niet toe dat de sancties van de artikelen 20 en 21 van de wet van 24 juli 1987 worden geactiveerd, zodat in dergelijk geval geen arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en de gebruiker tot stand komt i.p.v. de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

Tot slot wordt in paragraaf 3 een tweede lid opgenomen die bepaalt onder welke voorwaarden de sanctie van paragraaf 3 niet van toepassing is.

Deze bepaling beoogt een oplossing te vinden voor de situatie waarin een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet ondertekent, maar zich toch bij de gebruiker aanbiedt voor het uitvoeren van de uitzendopdracht. In dat geval is het gebrek aan een tijdig opgesteld geschrift het gevolg van de houding van de uitzendkracht zelf.

Daarom bepaalt het tweede lid van paragraaf 3 dat de bedoelde sanctie niet van toepassing is als de volgende voorwaarden cumulatief zijn vervuld:

1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd tijdig door beide partijen schriftelijk vastgesteld, in overeenstemming met hetgeen voorzien is in paragraaf 2;

2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan het begin van de uitzendopdracht een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst toegezonden aan de

conclus par écrit à temps, le contrat de travail intérimaire est soumis aux règles relatives aux contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Cela a pour conséquence que l'entreprise de travail intérimaire ne peut résilier unilatéralement le contrat que moyennant le respect d'un délai de préavis ou par le paiement d'une indemnité de rupture. Toutefois, le travailleur intérimaire conserve la possibilité de mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

Le défaut de constater par écrit le contrat a uniquement pour effet que le contrat de travail intérimaire est conclu pour une durée indéterminée, avec une possibilité de préavis réduit par le travailleur intérimaire. Le contrat pour le travail intérimaire conserve dans ce cas son caractère propre (voir Cass. 1^{er} décembre 2008, concl. R. MORTIER, *J.T.T.*, 2009, liv. 1029, 67, concl.; *Or.*, 2009 (reflet PLETS, I.) liv. 8, 224; *Pas.* 2008, liv. 11, 2708). Le non-respect des conditions de forme ne conduit donc pas à ce que les sanctions des articles 20 et 21 de la loi du 24 juillet 1987 soient activées, de sorte que dans ce cas, aucun contrat entre le travailleur intérimaire et l'utilisateur n'est créé à la place du contrat de travail avec l'entreprise de travail intérimaire.

Enfin, au paragraphe 3 est repris un deuxième alinéa qui détermine les conditions dans lesquelles la sanction du paragraphe 3 n'est pas applicable.

Cette disposition vise à trouver une solution à la situation où un travailleur intérimaire ne signe pas un contrat de travail intérimaire, mais se présente néanmoins chez l'utilisateur pour l'exécution de la mission d'intérim. Dans ce cas, l'absence d'un écrit établi à temps est la conséquence de l'attitude du travailleur intérimaire lui-même.

C'est pourquoi le deuxième alinéa du paragraphe 3 détermine que la sanction visée n'est pas applicable lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies:

1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit à temps par les deux parties, conformément à ce qui est prévu au paragraphe 2;

2° l'entreprise de travail intérimaire a préalablement au début de la mission d'intérim envoyé un projet de contrat de travail électronique à l'intérimaire, mais

uitzendkracht, maar de uitzendkracht heeft dat ontwerp niet ondertekend uiterlijk op het moment waarop hij de uitzendopdracht aanvat.

Uit deze voorwaarde volgt dus dat de vrijstelling van de sanctie enkel mogelijk is voor elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. Ook dit element moet een aansporing zijn voor uitzendbureaus om zoveel mogelijk gebruik te maken van langs elektronische weg afgesloten arbeidsovereenkomsten.

Het woord “voorafgaand” veronderstelt dat het uitzendbureau het ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst tijdig heeft toegezonden aan de uitzendkracht, zodat deze voldoende gelegenheid had om kennis te nemen van de inhoud daarvan en die te ondertekenen, zelfs al heeft hij dat niet gedaan. Als het uitzendbureau het contract niet tijdig heeft toegestuurd of als het uitzendbureau zelf heeft nagelaten om de overeenkomst te ondertekenen, dan geldt de vrijstelling van de sanctie niet. De concrete beoordeling daarvan berust bij de rechter;

3° ondanks het feit dat de uitzendkracht de hem of haar tijdig toegezonden elektronische arbeidsovereenkomst niet heeft ondertekend, is hij of zij toch beginnen werken bij de gebruiker op het tijdstip zoals voorzien in het ontwerp van arbeidsovereenkomst;

4° het uitzendbureau heeft tijdig de Dimona-aangifte gedaan m.b.t. de indiensttreding van de uitzendkracht bij de gebruiker voor het uitvoeren van de betrokken uitzendopdracht, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling.

Paragraaf 4 herneemt de bepalingen die zich in het huidige artikel 8, § 2 bevinden, met uitzondering van de eerste zes leden. Deze zijn overbodig geworden als gevolg van de nieuwe regeling inzake elektronisch ondertekende overeenkomsten, die men thans terugvindt in het derde lid van paragraaf 2 van het door dit wetsontwerp aangepaste artikel 8.

Aldus zal paragraaf 4 enkel nog de bepalingen bevatten in verband met de archivering van elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten. Aan deze bepalingen worden geen wijzigingen aangebracht, behalve het volgende.

In het derde lid, dat betrekking heeft op het kunnen voorleggen van de elektronische arbeidsovereenkomst aan de bevoegde inspectiediensten, wordt de zinsnede verwijderd die verwijst naar de werkgever die niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst. Deze

l'interimair n'a pas signé ce projet au plus tard au moment où la mission d'interim démarre.

De cette condition découle donc que l'exemption de la sanction n'est possible que pour les contrats de travail intérimaire électroniques. Cet élément doit également être un incitant pour les entreprises de travail intérimaire à utiliser autant que possible des contrats travail conclus par voie électronique.

Le mot “préalablement” suppose que l'entreprise de travail intérimaire ait envoyé à temps à l'interimair le projet de contrat de travail électronique, de sorte que ce dernier ait l'occasion de prendre connaissance du contenu et de le signer, même s'il ne l'a pas fait. Si l'entreprise de travail intérimaire n'a pas envoyé le contrat à temps ou si l'entreprise de travail intérimaire même s'est abstenue de signer le contrat, alors la dispense de sanction ne vaut pas. L'appréciation concrète de ces éléments revient au juge;

3° malgré le fait que l'interimair n'ait pas signé le contrat de travail électronique qui lui a été envoyé à temps, il a quand-même commencé à travailler auprès de l'utilisateur au moment prévu par dans le projet de contrat de travail;

4° l'entreprise de travail intérimaire a établi en temps opportun la déclaration Dimona relative à l'entrée en service de l'interimair auprès de l'utilisateur pour l'exécution de ladite mission d'interim, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi.

Le paragraphe 4 reprend les dispositions qui se trouvent dans l'actuel article 8, § 2, à l'exception des six premiers alinéas. Ces derniers sont devenus superflus suite à la nouvelle réglementation concernant les contrats signés électroniquement que l'on retrouve à présent dans le troisième alinéa du paragraphe 2 de l'article 8, tel qu'adapté par ce projet de loi.

Dès lors, le paragraphe 4 contiendra encore uniquement les dispositions relatives à l'archivage électronique des contrats de travail conclus. Aucune modification n'a été apportée à ces dispositions, à l'exception de ce qui suit.

Dans le troisième alinéa, qui concerne l'obligation d'être en mesure de produire le contrat de travail électronique aux services d'inspection compétents, l'on a supprimé la partie de phrase qui réfère à l'employeur qui ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail. Ce renvoi

verwijzing is overbodig, enerzijds omdat de werkgever in het geval van uitzendarbeid het uitzendbureau zelf is, anderzijds omdat de gebruiker bij wie de uitzendkracht wordt tewerkgesteld niet in het bezit is van de arbeidsovereenkomst die wordt gesloten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

In de laatste twee leden wordt de verwijzing naar de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten (inmiddels opgeheven), vervangen door een verwijzing naar de voorwaarden inzake een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst die zijn vastgesteld in Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht en aan de definities eigen aan dit boek die zijn opgenomen in Boek I van hetzelfde Wetboek. Op deze manier wordt de tekst aangepast aan de nieuwe bepalingen die van toepassing zijn op een elektronische archiveringsdienst. Daarnaast wordt duidelijk aangegeven dat deze dienst kan worden verleend door ofwel een "externe" verleners van een elektronische archiveringsdienst waarop het uitzendbureau beroep doet, ofwel reeksreeks door het uitzendbureau voor eigen rekening ("intern"), zoals de bepalingen van Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht toelaten.

Deze wijziging gebeurt om rekening te houden met de wijzigingen die zullen worden aangebracht door het voorontwerp van wet dat de Ministerraad op 11 december 2015 heeft goedgekeurd met het oog op de tenuitvoerlegging van de voornoemde Europese verordening nr. 910/2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties. Dat voorontwerp van wet voert een nieuwe titel toe in boek XII van het Wetboek van economisch recht, waarin een volledig en coherent rechtskader wordt gecreëerd voor de elektronische archivering.

est superflu parce que, d'une part, dans le cas du travail intérimaire, l'employeur est l'entreprise de travail intérimaire elle-même et parce que, d'autre part, l'utilisateur chez qui le travailleur intérimaire est occupé n'est pas en possession du contrat de travail qui a été conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et le travailleur intérimaire.

Dans les deux derniers alinéas, le renvoi aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique telles qu'établies par la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance (désormais abrogée) est remplacé par un renvoi aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2 du Code de droit économique et aux définitions propres à ce livre contenues dans le livre 1^{er} du même Code. De la sorte, on adapte le texte aux nouvelles dispositions applicables au service d'archivage électronique qualifié. Par ailleurs, on indique clairement que ce service peut être soit presté par un prestataire "extérieur" de service d'archivage électronique auquel recourt l'entreprise de travail intérimaire soit exploité directement par une entreprise de travail intérimaire pour son propre compte (en "interne"), comme le permettent les dispositions du livre XII, titre 2 du Code de droit économique.

Cette modification est faite pour tenir compte des modifications qui seront apportées par l'avant-projet de loi que le Conseil des ministres a approuvé le 11 décembre 2015 en vue de mettre en œuvre le Règlement européen n° 910/2014 précité concernant l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques. Cet avant-projet de loi introduit un nouveau titre dans le livre XII du Code de droit économique qui vise à créer un cadre juridique complet et cohérent pour l'archivage électronique.

Artikel 3

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van onderhavig wetsontwerp.

De wijzigingen die door dit wetsontwerp worden aangebracht aan de wet van 24 juli 1987, zullen op vraag van de sociale partners in werking treden op 1 oktober 2016 (zie advies NAR nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 21).

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Digitale Agenda,

Alexander DE CROO

De staatssecretaris belast met Administratieve Vereenvoudiging,

Theo FRANCKEN

Article 3

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent projet de loi.

Les modifications qui sont apportées par le présent projet à la loi du 24 juillet 1987 entreront en vigueur, à la demande des partenaires sociaux, le 1^{er} octobre 2016 (v. avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 22).

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Le ministre de l'Agenda numérique,

Alexander DE CROO

Le secrétaire d'État chargé de la Simplification administrative,

Theo FRANCKEN

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 8 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, wordt vervangen als volgt:

“Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.

Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié par la loi du 3 juin 2007, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 8. § 1^{er}. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque intérimaire individuellement au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.

Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visé respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail

is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van § 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden gezamenlijk vervuld zijn:

de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld;

het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de uitzendkracht heeft dit ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt;

de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals voorzien in het ontwerp van arbeidsovereenkomst als bedoeld onder punt 2°;

het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.

§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of bij een uitzendbureau die voor eigen rekening zulk een dienst verleent. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III,

intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions du § 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies:

1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2;

1° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;

2° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au point 2°;

3° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.

§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.

Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre

hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, of bij haarzelf.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18° van het Wetboek van economisch recht.

De elektronische archiverings-dienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 3

Deze wet treedt in werking op 1 oktober 2016.

II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l’entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l’exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d’une signature électronique et archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique désigné conformément à l’article 6, § 1^{er}, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par elle-même.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique” un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le service d’archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2 du Code de droit économique.”.

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen
Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

- Bevoegd regeringslid > Kris Peeters, Minister van Werk
- Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be,
02/233.50.27 of 0475/87.07.17
- Overheidsdienst > FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be,
02/233.47.64
Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be,
02/233.48.42

B. Ontwerp

- Titel van de regelgeving > **Voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.**
- Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Met dit voorontwerp van wet wordt de zgn. 48-urenregel, die de partijen twee werkdagen de tijd gaf om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid op geschrift te stellen, afgeschaft. Voortaan moet de schriftelijke vaststelling van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gebeuren uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn uitzendopdracht aanvat. Tegelijk worden de mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid elektronisch te ondertekenen uitgebreid. Dit moet ervoor zorgen dat het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten in de uitzendsector algemeen toepasbaar wordt.

- Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / ☒ Nee
Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > —

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

- Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:
Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

- Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:
Advies nr. 1.972 van de Nationale Arbeidsraad van 23 februari 2016.

Impactanalyse formulier

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

- o 30/03/2016

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden)

☒ Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? *Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.*

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Impactanalyse formulier

→ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

—

☒ Geen impact

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Het voorontwerp van wet zorgt ervoor dat de rechtspositie van uitzendkrachten wordt verbeterd. Deze zullen voortaan in het bezit zijn van een schriftelijke arbeidsovereenkomst nog vóór zij aan een uitzendopdracht beginnen. Doordat de mogelijkheden worden uitgebreid om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid elektronisch te ondertekenen, zal het voor uitzendbureaus ook gemakkelijker worden om die verplichting effectief na te leven. Er mag dus verwacht worden dat in de toekomst veel meer uitzendkrachten over een schriftelijke arbeidsovereenkomst zullen beschikken dan vandaag het geval is.

☐ Geen impact

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

—

☒ Geen impact

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, wordt een impuls gegeven aan de verdere digitalisering van de uitzendsector. Er mag verwacht worden dat dit zal leiden tot een administratieve vereenvoudiging voor de uitzendbureaus, met name omdat de voorbereiding, verzending en fysieke archivering van een groot aantal papieren documenten wegvalt, en het personeel daardoor andere taken kan uitvoeren.

☐ Geen impact

Investerings [8]

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zal er binnen de uitzendsector een impuls worden gegeven aan investeringen die gericht zijn op een verdere digitalisering van de werking van uitzendbureaus. Federgon, de werkgeversorganisatie binnen de uitzendsector, heeft ondertussen trouwens al een belangrijke investering gedaan met het oog op de oprichting van een gemeenschappelijk online platform voor de aanmaak en opslag van elektronische arbeidsovereenkomsten, waartoe uitzendbureaus die dat wensen kunnen toetreden.

☐ Geen impact

Impactanalyse formulier

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, mag verwacht worden dat in de toekomst het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten de standaardpraktijk zal worden in de uitzendsector.

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregelen in het voorontwerp van wet die betrekking hebben op de werkgevers maken geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers (al dan niet KMO).

→ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

—

→ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] >

Leg uit

—

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

—

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

—

> —

→ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

—

> —

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

—

> —

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

—

> —

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Impactanalyse formulier

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zullen uitzendkrachten in de toekomst minder onnodige verplaatsingen moeten maken naar het uitzendbureau met het oog op de ondertekening van hun arbeidsovereenkomst.

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zullen uitzendkrachten in de toekomst minder onnodige verplaatsingen moeten maken naar het uitzendbureau en zal tevens de aanmaak en opslag van papieren documenten verminderen.

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zal de aanmaak en opslag van papieren documenten in de uitzendsector verminderen.

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_x, NO_x, NH₃), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctröoien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Impactanalyse formulier

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

→ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

→ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk rio-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

- Membre du Gouvernement compétent > Kris Peeters, Ministre de l'Emploi
- Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) > Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be,
02/233.50.27 ou 0475/87.07.17
- Administration > SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) > Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be,
02/233.47.64
Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be,
02/233.48.42

B. Projet

- Titre de la réglementation > **Avant-projet de loi modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques**
- Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Avec cet avant-projet de loi est supprimée la règle appelée de 48 heures selon laquelle les parties ont deux jours ouvrables pour constater par écrit le contrat de travail intérimaire. Désormais l'écrit établissant le contrat de travail intérimaire doit intervenir au plus tard au moment où l'intérimaire entame sa mission d'intérim. En même temps les possibilités afin de signer électroniquement un contrat de travail intérimaire sont élargies. Cela garantit que l'utilisation des contrats électroniques dans le secteur de l'intérim soit d'application générale.
- Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / ☒ Non
Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > —

C. Consultations sur le projet de réglementation

- Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

- Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Avis n° 1.972 du Conseil national du Travail du 23 février 2016.

Formulaire d'analyse d'impact

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

- 30/03/2016

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire)

☒ Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

--

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

→ Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

→ S'il existe des différences, répondez à la question suivante :

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

Formulaire d'analyse d'impact

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

L'avant-projet de loi garantit ainsi l'amélioration du statut juridique des intérimaires. Ceux-ci vont maintenant être en possession d'un contrat de travail écrit avant même qu'ils ne commencent leur mission d'intérim. Du fait de l'élargissement des possibilités de signer un contrat d'intérim électroniquement, il sera également plus facile pour les entreprises de travail intérimaire de se conformer à cette obligation. On peut donc s'attendre qu'à l'avenir beaucoup plus de travailleurs intérimaires disposent d'un contrat de travail écrit par rapport à ce qui est le cas aujourd'hui.

☐ Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En élargissant les possibilités de signer des contrats par voie électronique, une impulsion est donnée à la poursuite de la numérisation du secteur intérimaire. Il faut espérer que cela conduira à une simplification administrative pour les entreprises de travail intérimaire, notamment parce que la préparation, l'expédition et l'archivage physique d'un grand nombre de documents papier disparaissent, et le personnel peut ainsi effectuer d'autres tâches.

☐ Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☐ Pas d'impact

En élargissant les possibilités de signer des contrats de travail par voie électronique, dans le secteur de l'intérim une impulsion est donnée aux investissements en vue de poursuivre la numérisation du fonctionnement des entreprises de travail intérimaire. Federgon, l'organisation des employeurs dans le secteur de l'intérim, quant à lui, a d'ailleurs déjà fait un investissement important en vue d'établir une plate-forme en ligne commune pour la production et l'archivage des contrats électroniques, à laquelle les entreprises de travail intérimaire qui le souhaitent peuvent adhérer.

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☐ Pas d'impact

En élargissant la possibilité de signer par voie électronique les contrats de travail, on peut s'attendre à l'avenir que l'utilisation des contrats électroniques sera une pratique courante dans le secteur de l'intérim..

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Lorsque les mesures de l'avant-projet de loi touchent les employeurs, elles les visent indistinctement que ce soit des gros ou des petits employeurs (PME ou pas).

→ Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

—

→ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ?
[O/N] > expliquez

—

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

—

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

—

> —

Formulaire d'analyse d'impact

→ S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

— > —

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

— > —

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

— > —

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

—

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☐ Pas d'impact

En élargissant les possibilités de signer des contrats de travail par voie électronique, à l'avenir les travailleurs intérimaires devront faire moins de déplacements inutiles vers le bureau de travail intérimaire en vue de la signature de leurs contrats.

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☐ Pas d'impact

En élargissant les possibilités de signer des contrats de travail par voie électronique, à l'avenir les travailleurs intérimaires devront faire moins de déplacements inutiles vers le bureau de travail intérimaire, la production et l'archivage de documents papier dans le secteur de l'intérim diminuera.

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☐ Pas d'impact

En élargissant la possibilité de signer des contrats de travail par voie électronique, la production et l'archivage de documents papier diminuera.

Formulaire d'analyse d'impact

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SO_x, NO_x, NH₃), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

→ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

→ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 59.382/1 VAN 8 JUNI 2016**

Op 9 mei 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht, binnen een termijn van dertig dagen, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid”.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 2 juni 2016. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wouter Pas en Patricia De Somere, staatsraden, Marc Rigaux en Michel Tison, assesseurs, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas Riemslag, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix Van Damme, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 8 juni 2016.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespijt op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot het vervangen van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 “betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers”.

Met die vervanging wordt in essentie een tweevoudig oogmerk nagestreefd.

In het huidige artikel 8, § 1, vierde lid, van de wet van 24 juli 1987 wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk wordt vastgesteld “uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt”. Een eerste oogmerk van de stellers van het ontwerp bestaat erin om een einde te stellen

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 59.382/1 DU 8 JUIN 2016**

Le 9 mai 2016, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet de loi “modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques”.

Le projet a été examiné par la première chambre le 2 juin 2016. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wouter Pas et Patricia De Somere, conseillers d'État, Marc Rigaux et Michel Tison, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas Riemslag, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix Van Damme, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 8 juin 2016.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de remplacer l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 “sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs”.

Ce remplacement poursuit essentiellement un double objectif.

L'actuel article 8, § 1^{er}, alinéa 4, de la loi du 24 juillet 1987 dispose que le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit “au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur”. Un premier objectif des auteurs du projet consiste à mettre un terme à ladite “règle des 48 heures” en disposant que le contrat de

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par “fondement juridique” la conformité avec les normes supérieures.

aan deze zogeheten “48-urenregel” door te bepalen dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt vastgesteld “uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt” (ontworpen artikel 8, § 2, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987).

Daarnaast strekt het ontwerp ertoe de mogelijkheden uit te breiden om een elektronische arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten.

VORMVEREISTEN

3. De notulen van de Ministerraad van 29 april 2016 doen er van blijken dat in de betrokken Werkgroep Beleidscoördinatie nog de antwoorden zullen worden besproken op de vragen die aan de Nationale Arbeidsraad zijn gesteld. Mocht, als gevolg van de door de Nationale Arbeidsraad verstrekte antwoorden op de gestelde vragen, de om advies aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, voorgelegde tekst van het ontwerp van wet nog worden gewijzigd, dan zullen ook die wijzigingen nog om advies aan de afdeling Wetgeving moeten worden voorgelegd.

ALGEMENE OPMERKINGEN

4. Bij de redactie van de ontworpen wet is ervan uitgegaan dat, op het ogenblik van de inwerkingtreding ervan, ook reeds de wet zal zijn in werking getreden die strekt tot het uitvoeren en aanvullen van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014²⁻³. Er zal uiteraard op moeten worden toegezien dat de laatstgenoemde wet⁴ effectief zal zijn in werking getreden op het ogenblik dat de ontworpen wet, zoals die heden om advies wordt voorgelegd, in werking treedt.

5. Bij de adviesaanvraag is een document gevoegd waarin de bestaande tekst van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 (“Basistekst” genoemd) wordt vergeleken met de tekst van het ontworpen artikel 8 van de wet (“Basistekst aangepast aan het ontwerp” genoemd).

Indien het de bedoeling zou zijn dat het betrokken document samen met het ontwerp van wet wordt ingediend bij de Kamer van volksvertegenwoordigers, zal de redactie van het betrokken document uiteraard geheel in overeenstemming moeten zijn met de definitieve tekst van het ontwerp. Wat dat betreft moet worden vastgesteld dat de “Basistekst aangepast aan het ontwerp” momenteel niet geheel overeenstemt met de tekst van het ontworpen artikel 8 van de wet van 24 juli 1987, zoals dit is opgenomen in het ontwerp dat om advies aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, is voorgelegd.⁵

² Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 “betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG”.

³ Dit valt af te leiden uit het ontworpen artikel 8, § 4, vierde en vijfde lid, van de wet van 24 juli 1987.

⁴ De Raad van State, afdeling Wetgeving, heeft op 1 maart 2016 over het betrokken voorontwerp van wet advies 58.701/1 uitgebracht.

⁵ Vergelijk het bepaalde in artikel 8, § 2, derde lid, eerste streepje, van de “Basistekst aangepast aan het ontwerp” met het ontworpen artikel 8, § 2, derde lid, eerste streepje.

travail doit être constaté par écrit “au plus tard au moment de l’entrée en service de l’intérimaire” (article 8, § 2, alinéa 2, en projet, de la loi du 24 juillet 1987).

Par ailleurs, le projet vise à étendre les possibilités de conclure un contrat de travail intérimaire électronique.

FORMALITÉS

3. Il ressort du procès-verbal du Conseil des ministres du 29 avril 2016 que les réponses aux questions posées au Conseil national du travail seront encore examinées au sein du Groupe de travail coordination de la politique concerné. Si à la suite des réponses fournies par le Conseil national du travail aux questions posées, le texte du projet de loi soumis pour avis au Conseil d’État, section de législation, devait encore être modifié, ces modifications devraient encore être soumises pour avis à la section de législation.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

4. Pour la rédaction de la loi en projet, les auteurs ont considéré qu’au moment de l’entrée en vigueur de celle-ci, la loi qui a pour objet de mettre en œuvre et de compléter le règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 serait également déjà entrée en vigueur²⁻³. Il va de soi qu’il faudra veiller à ce que cette dernière loi⁴ soit effectivement entrée en vigueur au moment où la loi en projet, telle qu’elle est soumise aujourd’hui pour avis, entrera en vigueur.

5. Un document a été joint à la demande d’avis dans lequel le texte existant de l’article 8 de la loi du 24 juillet 1987 (appelé “Texte de base”) est comparé au texte de l’article 8 en projet de la loi (appelé “Texte de base adapté au projet”).

Si l’intention des auteurs est que le document en question soit déposé à la Chambre des représentants avec le projet de loi, il conviendra évidemment que la rédaction de ce document soit tout à fait conforme au texte définitif du projet. À cet égard, force est de constater que le “Texte de base adapté au projet” ne correspond actuellement pas tout à fait au texte de l’article 8 en projet de la loi du 24 juillet 1987, tel qu’il figure dans le projet soumis pour avis au Conseil d’État, section de législation⁵.

² Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 “sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE”.

³ Ceci peut se déduire de l’article 8, § 4, alinéas 4 et 5, en projet, de la loi du 24 juillet 1987.

⁴ Le Conseil d’État, section de législation, a donné le 1^{er} mars 2016 l’avis 58.701/1 sur l’avant-projet de loi concerné.

⁵ Comparer la disposition de l’article 8, § 2, alinéa 3, premier tiret, du “Texte de base adapté au projet” avec l’article 8, § 2, alinéa 3, premier tiret, en projet.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

6. Aan het einde van het ontworpen artikel 8, § 2, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987, wordt bedoeld op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau, hetgeen niet noodzakelijk samenvalt met het tijdstip waarop de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld ten behoeve van een gebruiker. Er moet worden vermeden dat de commentaar die in de memorie van toelichting bij deze bepaling wordt gegeven onduidelijkheid met betrekking tot dat onderscheid zou doen ontstaan. In de Nederlandse tekst van de artikels-gewijze bespreking die in de memorie van toelichting aan het ontworpen artikel 8, § 2, eerste lid, van de wet wordt gewijd, wordt immers melding gemaakt van een indiensttreding “voor het uitzendbureau” (Frans: “*par l’entreprise de travail intérimaire*”), waarmee de indruk zou kunnen worden gewekt dat het gaat om de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht ten behoeve van een gebruiker. De Nederlandse tekst van de memorie van toelichting lijkt op dat punt ter wille van de duidelijkheid te moeten worden gecorrigeerd.

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

6. La fin de l'article 8, § 2, alinéa 1^{er}, en projet de la loi du 24 juillet 1987 vise le moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire, lequel ne coïncide pas forcément avec le moment où l'intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur par l'entreprise de travail intérimaire. Il y a lieu d'éviter que le commentaire de cette disposition donné dans l'exposé des motifs soit une source de confusion en ce qui concerne cette distinction. Dans le texte néerlandais du commentaire des articles qui, dans l'exposé des motifs, est consacré à l'article 8, § 2, alinéa 1^{er}, en projet de la loi, il est en effet fait mention d'un engagement “*voor het uitzendbureau*” (en français: “*par l’entreprise de travail intérimaire*”), ce qui pourrait donner l'impression qu'il s'agit de la mise de l'intérimaire à la disposition d'un utilisateur. Dans un souci de clarté, il semble qu'il faille corriger le texte néerlandais de l'exposé des motifs sur ce point.

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Digitale Agenda en de staatssecretaris belast met Administratieve Vereenvoudiging en op het advies van de in Raad vergaderde ministers,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Digitale Agenda en de staatssecretaris belast met Administratieve Vereenvoudiging zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 8 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, wordt vervangen als volgt:

“Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi, du ministre de l'Agenda numérique et du secrétaire d'État chargé de la Simplification administrative et de l'avis des ministres qui en ont délibéré en Conseil,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi, le ministre de l'Agenda numérique et le secrétaire d'État chargé de la Simplification administrative sont chargés de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié par la loi du 3 juin 2007, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 8. § 1^{er}. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque intérimaire individuellement au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.

Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van § 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden gezamenlijk vervuld zijn:

1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld;

2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de uitzendkracht heeft dit ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt;

3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals voorzien in het ontwerp van arbeidsovereenkomst als bedoeld onder punt 2°;

4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot

Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visé respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

§ 3. À défaut d'écrit conforme aux dispositions du § 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies:

1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2;

2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;

3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au point 2°;

4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité

modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.

§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of bij een uitzendbureau die voor eigen rekening zulk een dienst verleent. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, of bij haarzelf.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18° van het Wetboek van economisch recht.

De elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.

§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.

Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l'entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1^{er}, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par elle-même.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par “service d'archivage électronique” un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2 du Code de droit économique.”.

Art. 3

Deze wet treedt in werking op 1 oktober 2016.

Gegeven te Brussel, 29 juni 2016

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Digitale Agenda,

Alexander DE CROO

De staatssecretaris belast met Administratieve Vereenvoudiging,

Theo FRANCKEN

Art. 3

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

Donné à Bruxelles, le 29 juin 2016

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Le ministre de l'Agenda numérique,

Alexander DE CROO

Le secrétaire d'État chargé de la Simplification administrative,

Theo FRANCKEN

BIJLAGE

ANNEXE

Basistekst

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

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

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Basistekst aangepast aan het ontwerp

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere **uitzendkracht** afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de **uitzendkracht** voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De **arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid** moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk **op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.**

Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,
- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de vorige twee leden gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de in het vierde lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig **de bepalingen van § 2** gelden voor **de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid** uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de **uitzendkracht** echter binnen zeven dagen **na de indiensttreding**, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden gezamenlijk vervuld zijn:

- 1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld;*
- 2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de uitzendkracht heeft dit ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt;*
- 3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals voorzien in het ontwerp van arbeidsovereenkomst als bedoeld onder punt 2°;*
- 4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.*

§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.

Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de Minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de Minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° “systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening”: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

Het uitzendbureau kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in te voeren.

De uitzendkracht kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde

§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt **opgeslagen** bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst **of bij een uitzendbureau die voor eigen rekening zulk een dienst verleent**. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst **of het uitzendbureau** aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst **of het uitzendbureau** dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische

arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van het uitzendbureau, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, **of bij haarzelf.**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18° van het Wetboek van economisch recht.

De elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.

Texte de base

Texte de base adapté au projet

Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs**Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs**

Art. 8. § 1^{er}. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2^o, est un contrat de travail.

Art. 8. § 1^{er}. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2^o, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque **intérimaire** individuellement au plus tard au moment du premier engagement **de l'intérimaire** par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

Le contrat **de travail intérimaire** doit être constaté par écrit au plus tard **au moment de l'entrée en service de l'intérimaire**.

Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée :

- **par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visé respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
- **ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des deux alinéas précédents, ce contrat est

§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions **du § 2, le contrat de travail**

exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'expiration du délai fixé au quatrième alinéa.

intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, **l'intérimaire** peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant **l'entrée en service**.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- 1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2 ;**
- 2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service ;**
- 3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au point 2° ;**
- 4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.**

§ 2. Le contrat de travail intérimaire signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail intérimaire signé au moyen d'une signature manuscrite.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature

électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.

Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par :

1° « personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique » : toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert ;

2° « système pour l'utilisation de la signature électronique » : l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'entreprise de travail intérimaire ne peut être contrainte d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire par voie électronique.

L'intérimaire ne peut être contraint de conclure un contrat de travail intérimaire au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au

§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique **ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre**

moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.

Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'entreprise de travail intérimaire ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1^{er}, 17^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par « prestataire de service d'archivage électronique » : toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'entreprise de travail d'intérim, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en

compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique **ou l'entreprise de travail intérimaire** demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.

Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique **ou l'entreprise de travail intérimaire** transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l'entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1^{er}, 17^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, **ou par elle-même.**

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «service d'archivage électronique» un service tel que défini à l'article I.18.17^o et 18^o, du Code de droit économique.

Le service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2

vertu de la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

du Code de droit économique.