

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 oktober 2025

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 24 juli 1987
betreffende de tijdelijke arbeid,
de uitzendarbeid en het ter beschikking
stellen van werknemers ten behoeve
van gebruikers voor wat betreft de inperking
van het verbod op tewerkstelling
van uitzendkrachten bij staking of lock-out**

(ingediend door de heer Axel Ronse)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 octobre 2025

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 24 juillet 1987
sur le travail temporaire, le travail intérimaire
et la mise de travailleurs à la disposition
d'utilisateurs en ce qui concerne
la limitation de l'interdiction
d'occupation de travailleurs intérimaires
en cas de grève ou de *lock-out***

(déposée par M. Axel Ronse)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	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	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

SAMENVATTING

Bij een staking of een lock-out mag een werkgever geen beroep doen op uitzendkrachten. Dit verbod geldt vandaag ook voor uitzendkrachten die reeds waren tewerkgesteld bij de gebruiker voor de aanvang van de staking of lock-out. Indien men toch beroep doet op uitzendkrachten tijdens de staking, kan de gebruiker strafrechtelijk worden vervolgd.

De uitzendkracht, die reeds voor de staking was tewerkgesteld verliest door de huidige regelgeving zijn inkomsten. Dat leidt tot een onevenredige, onrechtvaardige en discriminerende situatie. Daarnaast kunnen zowel de gebruiker als het uitzendbureau strafrechtelijk worden vervolgd.

Met dit wetsvoorstel wordt de tewerkstelling van uitzendkrachten gegarandeerd die reeds voor de aanvang van de staking aan de slag waren bij de gebruiker voor zover deze uitzendkrachten zelf niet deelnemen aan de staking. Het recht op staken is een grondrecht maar het recht op werken is dat eveneens voor diegenen die niet aan een staking wensen deel te nemen. Deze regeling doet geen afbreuk aan het verbod op het gebruik van een uitzendkracht om een staking of lock-out te breken.

RÉSUMÉ

En cas de grève ou de lock-out, un employeur n'a pas le droit de faire appel à des travailleurs intérimaires. À l'heure actuelle, cette interdiction s'applique également aux travailleurs intérimaires déjà mis au travail chez l'utilisateur avant le début de la grève ou du lock-out. L'utilisateur qui fait appel malgré tout à des travailleurs intérimaires pendant la grève peut faire l'objet de poursuites pénales.

La réglementation actuelle a pour conséquence que le travailleur intérimaire qui était déjà occupé avant la grève perd ses revenus. Elle a donc des conséquences disproportionnées, injustes et discriminatoires. En outre, tant l'utilisateur que l'entreprise de travail intérimaire s'exposent à des sanctions pénales.

La présente proposition de loi vise à garantir l'occupation des travailleurs intérimaires qui étaient déjà occupés chez l'utilisateur avant le début de la grève, pour autant que ces intérimaires ne participent pas eux-mêmes à la grève. Le droit de grève est un droit fondamental, mais le droit au travail l'est également pour ceux qui ne souhaitent pas participer à une grève. Ce régime ne porte pas atteinte à l'interdiction de recourir à un travailleur intérimaire pour briser une grève ou un lock-out.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers voorziet in artikel 1, § 5, dat “de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad” in het geval van stakingen bij de gebruiker. Artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 gesloten in de Nationale Arbeidsraad bepaalt ter uitvoering daarvan dat een uitzendbureau geen uitzendkrachten mag “tewerkstellen [...] of aan het werk houden in geval van staking of lock-out.”

De uitzendarbeidsovereenkomst wordt tijdens de duur van de staking geschorst wegens overmacht. Tijdens die periode ontvangt de uitzendkracht bijgevolg geen loon.

Volgens een letterlijke lezing van de aangehaalde bepalingen mogen de uitzendkrachten die reeds voor de staking aan het werk waren bij de gebruiker, niet aan het werk blijven tijdens de duur van de staking. In de rechtsleer wordt gesteld dat de vakbonden dit verbod op deze manier interpreteren.¹

Volgens het hof van beroep van Antwerpen is het verbod op uitzendarbeid echter slechts van toepassing wanneer vaststaat dat de tewerkstelling in strijd is met de *ratio legis* van de regelgeving.² Als de gebruiker niet de bedoeling heeft om een staking van zijn vaste werknemers te breken, kan hij volgens deze rechtspraak dus wel degelijk uitzendkrachten inzetten.

Dat geen enkele uitzendkracht de mogelijkheid krijgt om te werken ingeval van een staking is een onevenredige beperking op het recht om te werken. Zo oordeelde de correctionele rechtbank van Antwerpen, afdeling Mechelen, in 2019³ dat het niet redelijk verantwoord is om dit verbod zowel in te stellen voor “nieuwe” uitzendkrachten die pas bij aanvang van een staking of in de loop van deze staking bij de gebruiker worden tewerkgesteld en voor wie de vrees bestaat dat zij worden ingezet met de bedoeling om de staking te breken, als voor de reeds tewerkgestelde uitzendkrachten die voordien al

¹ M. STAAR, K. VAN DE STEEN, “Collectieve conflicten: de meest gestelde arbeidsrechtelijke vragen beantwoord”, *Or.* 2024, (2) 14; M. DOUTREPONT, *Werk & Staking*, Brussel, Larcier, 2019, 87.

² C. DE GANCK, *Rechtspraakoverzicht sociaal strafrecht*, Gent, Larcier, 2019, 110-115.

³ Corr. Antwerpen (afd. Mechelen) 22 februari 2019, *R.W.* 2020-21, 497-507.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs prévoit, en son article 1^{er}, § 5, qu'en cas de grève chez l'utilisateur, “la procédure à respecter et la durée du travail temporaire sont réglées par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, conclue au sein du Conseil national du Travail”. L'article 19 de la Convention collective de travail n° 108, conclue au sein du Conseil national du Travail, précise qu'une entreprise de travail intérimaire ne peut “mettre ou maintenir des intérimaires au travail [...] en cas de grève ou de *lock-out*”.

Le contrat de travail intérimaire est suspendu pour force majeure pendant la durée de la grève. Durant cette période, l'intérimaire ne perçoit donc pas de rémunération.

Selon une lecture littérale des dispositions citées, les intérimaires qui étaient déjà occupés chez l'utilisateur avant le début de la grève ne peuvent pas continuer à travailler pendant la durée de celle-ci. La doctrine indique que les organisations syndicales interprètent cette interdiction de cette manière.¹

Selon la cour d'appel d'Anvers, l'interdiction du travail intérimaire ne s'applique toutefois que s'il est établi que l'occupation est contraire à la *ratio legis* de la réglementation.² Si l'utilisateur n'a pas l'intention de briser la grève menée par ses travailleurs permanents, il peut donc, selon cette jurisprudence, parfaitement recourir à des intérimaires.

Le fait qu'aucun intérimaire n'ait la possibilité de travailler en cas de grève constitue une restriction disproportionnée du droit au travail. Ainsi, le tribunal correctionnel d'Anvers, division de Malines, a considéré en 2019³ qu'il n'était pas raisonnablement justifié de rendre cette interdiction applicable tant aux “nouveaux” intérimaires, mis au travail chez l'utilisateur au début de la grève ou dans le courant de celle-ci et dont on peut soupçonner que l'occupation vise à briser celle-ci, qu'aux intérimaires déjà occupés chez l'utilisateur avant la grève et pour lesquels cette crainte est infondée. Cette

¹ M. STAAR, K. VAN DE STEEN, “Collectieve conflicten: de meest gestelde arbeidsrechtelijke vragen beantwoord”, *Or.* 2024, (2) 14; M. DOUTREPONT, *Werk & Staking*, Bruxelles, Larcier, 2019, 87.

² C. DE GANCK, *Rechtspraakoverzicht sociaal strafrecht*, Gand, Larcier, 2019, 110-115.

³ Corr. Anvers (div. Malines) 22 février 2019, *R.W.* 2020-21, 497-507.

bij de gebruiker tewerkgesteld waren en bij wie deze vrees ongegrond is. Deze rechtspraak lijkt veel meer te beantwoorden aan de internationaalrechtelijke visie dan de letterlijke tekst van de huidige Belgische regelgeving.

Het *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (CEACR) stelt namelijk dat “provisions allowing employers to dismiss strikers or replace them temporarily or for an indeterminate period are a serious impediment to the exercise of the right to strike, particularly where striking workers are not able in law to return to their employment at the end of the dispute. The legislation should provide for genuine protection in this respect.”⁴ Nationale wetgevers dienen dus te verzekeren dat stakende werknemers niet tijdelijk worden vervangen door ander personeel.

Volgens een rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2016 voorzien sommige Europese landen, waaronder Hongarije en Italië, in lijn met het bovenstaande, in een verbod om stakende werknemers te vervangen door uitzendkrachten.⁵ Het is in deze landen daarentegen voor gebruikers niet verboden om uitzendkrachten aan het werk te houden die reeds voor de staking bij de onderneming in kwestie actief waren.

In geval van een staking informeert de gebruiker het uitzendkantoor. Het uitzendkantoor stelt vervolgens de gebruiker in kennis van zijn beslissing om de uitzendkracht terug te trekken. Indien de gebruiker deze beslissing niet respecteert en de uitzendkracht hierna toch blijft tewerkstellen, wordt de arbeidsovereenkomst tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht beëindigd en worden de werknemer en de gebruiker geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Zowel de gebruiker als het uitzendkantoor kunnen strafrechtelijk worden gesanctioneerd.⁶ De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken uitzendkrachten. Het uitzendkantoor kan bovendien zijn erkenning verliezen.

België heeft de strengste verbodsbepalingen van alle Europese landen. Momenteel wordt de uitzendkracht het recht ontzegd om vrij te kiezen of hij wil werken of wil deelnemen aan de staking. Daardoor wordt zijn

jurisprudence semble correspondre beaucoup mieux à la vision du droit international qu’au texte littéral de la réglementation belge actuelle.

La Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations (CEACR) indique effectivement que “des mesures permettant à l’employeur de licencier les grévistes ou de les remplacer temporairement ou pour une période indéterminée constituent un sérieux obstacle à l’exercice du droit de grève, d’autant plus si les grévistes ne retrouvent pas, de droit, leur emploi à la fin du conflit. Une protection réellement efficace devrait exister à cet égard dans la législation”⁴. Les législateurs nationaux doivent dès lors veiller à ce que les grévistes ne puissent pas être remplacés temporairement par d’autres travailleurs.

Selon un rapport de l’Organisation internationale du Travail publié en 2016, plusieurs pays européens, dont la Hongrie et l’Italie, interdisent, conformément à ce qui précède, de remplacer les grévistes par des intérimaires.⁵ Ces pays n’interdisent toutefois pas aux utilisateurs de maintenir en poste les intérimaires qui étaient déjà actifs dans l’entreprise en question avant le début de la grève.

En Belgique, en cas de grève, l’utilisateur en informe l’entreprise de travail intérimaire, qui l’informe en retour de sa décision de retirer l’intérimaire de son poste. Si l’utilisateur ne respecte pas cette décision et continue à employer l’intérimaire, il est mis fin au contrat de travail entre l’entreprise de travail intérimaire et l’intérimaire, et le travailleur et l’utilisateur sont réputés liés par un contrat de travail à durée indéterminée. Tant l’utilisateur que l’entreprise de travail intérimaire s’exposent à des sanctions pénales.⁶ L’amende est multipliée par le nombre d’intérimaires concernés. L’entreprise de travail intérimaire peut en outre perdre son agrément.

La Belgique applique l’une des politiques les plus prohibitives d’Europe en la matière. L’intérimaire n’a actuellement pas le droit de choisir librement s’il souhaite continuer à travailler ou participer à la grève. Sa

⁴ INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE, “General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008”, 2012, <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/report-iii1b-giving-globalization-human-face-general-survey-fundamental>, 61.

⁵ INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE, “Report on temporary employment agencies and temporary agency work”, 2016, <https://www.ilo.org/publications/report-temporary-employment-agencies-and-temporary-agency-work>, 61.

⁶ Art. 176 Sociaal Strafwetboek.

⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, “Étude d’ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.”, 2012, Rapport III (1B) – Donner un visage humain à la mondialisation (Etude d’ensemble sur les conventions fondamentales) | International Labour Organization, 62-63.

⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, “Report on temporary employment agencies and temporary agency work”, 2016, <https://www.ilo.org/publications/report-temporary-employment-agencies-and-temporary-agency-work>, 61.

⁶ Art. 176 Code pénal social.

vrijheid beperkt en verliest hij alle beroepsinkomsten. Deze gevolgen zijn onevenredig, onrechtvaardig en discriminerend. Uitzendkrachten bevinden zich bij een staking in een precarie situatie door het loonverlies dat zij lijden. Voor alle betrokken partijen bestaat er rechts-onzekerheid. Zowel de gebruiker als het uitzendkantoor stellen zich potentieel bloot aan zware sancties wanneer zij het verbod op uitzendarbeid niet letterlijk interpreteren en wanneer zij zich daarvoor beroepen op de strekking in de rechtspraak die rekening houdt met de *ratio legis* van de regelgeving.

Daarom is een wetswijziging noodzakelijk waardoor uitzendkrachten die reeds tewerkgesteld zijn bij een gebruiker voorafgaand aan de staking, tewerkgesteld kunnen blijven. Het principe dat uitzendkrachten niet mogen worden ingezet om een staking te breken, blijft overeind.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Dit artikel bepaalt dat uitzendkrachten aan het werk mogen worden gehouden in de onderneming wanneer zij voorafgaand aan de staking reeds werkzaam waren bij diezelfde gebruiker. Hiervan kan niet worden afgeweken door een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad of een ander instrument dat lager staat in de hiërarchie der rechtsnormen.

Axel Ronse (N-VA)

liberté est ainsi restreinte, et il perd tous ses revenus professionnels. Ces conséquences sont disproportionnées, injustes et discriminatoires. En cas de grève, les intérimaires se trouvent dans une situation précaire en raison de la perte de rémunération qu'ils subissent. Toutes les parties concernées sont confrontées à une insécurité juridique. Tant l'utilisateur que l'entreprise de travail intérimaire s'exposent potentiellement à de lourdes sanctions s'ils n'appliquent pas à la lettre l'interdiction du travail intérimaire et s'ils invoquent, à cet effet, la tendance jurisprudentielle qui tient compte de la *ratio legis* de la réglementation.

C'est pourquoi il convient de modifier la loi en ce sens que les intérimaires déjà employés par un utilisateur avant le début de la grève peuvent continuer à travailler. Le principe selon lequel il ne peut être recouru à des intérimaires pour briser une grève reste en vigueur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article dispose que tout travailleur intérimaire peut être maintenu au travail au sein de l'entreprise s'il y était déjà occupé avant la grève. Il ne pourra pas être dérogé à cette disposition par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail ou par le biais d'un autre instrument inférieur dans la hiérarchie des normes juridiques.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 1, § 5, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“In elk geval mag een uitzendkracht aan het werk worden gehouden tijdens een staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet, indien de uitzendkracht voorafgaand aan de staking of lock-out reeds was tewerkgesteld bij dezelfde gebruiker.”

26 juni 2025

Axel Ronse (N-VA)

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

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

Art. 2

L'article 1^{er}, § 5, 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 en dernier lieu par la loi du 26 juillet 1996, est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Tout travailleur intérimaire peut être maintenu au travail durant une grève ou un *lock-out* chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi si ce travailleur intérimaire était déjà occupé chez le même utilisateur avant la grève ou le *lock-out*.”

26 juin 2025