

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

8 december 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 invoering van een raamwerk voor
niet-afwervingsbedingen in het kader
van de uitzendarbeid en
de terbeschikkingstelling van werknemers**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys
en de heer Jan Bertels)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

8 décembre 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 l'instauration
de règles relatives aux clauses
de non-débauchage dans le cadre
du travail intérimaire et
de la mise à disposition de travailleurs**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys
et M. Jan Bertels)

SAMENVATTING

Het wetsvoorstel wil duidelijke regels invoeren voor niet-afwervingsbedingen bij uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers, zodat de regelgeving de arbeidsmobiliteit niet belemmert maar de uitzendarbeid en terbeschikkingstelling toch duurzaam blijft ondersteunen. Het wettelijk kader geeft gevolg aan een Europese richtlijn betreffende de uitzendarbeid en speelt in op een vraag van de sociale partners om meer duidelijkheid.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi instaure des règles claires concernant les clauses de non-débauchage utilisées dans le cadre du travail intérimaire et de la mise à disposition de travailleurs, afin que la réglementation n'entrave pas la mobilité du travail, tout en assurant un soutien durable à ces formes d'occupation. Le cadre légal poursuit la transposition d'une directive européenne relative au travail intérimaire et répond à une demande de clarification de la part des partenaires sociaux.

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)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Niet-afwervingsbedingen zijn clausules in de overeenkomst tussen het uitzendkantoor en de gebruiker, waarin wordt bepaald dat de gebruiker een schadevergoeding is verschuldigd aan het uitzendkantoor als hij de uitzendkracht aanwerft voor de afloop van de in het beding opgenomen minimale termijn. De schadevergoeding is bedoeld om de kosten te vergoeden die het uitzendkantoor heeft gemaakt bij de selectie van de uitzendkracht.

In de praktijk vormen deze clausules vaak een drempel voor werkgevers om de uitzendkracht vast in dienst te nemen en gaan zo de arbeidsmobiliteit tegen. De werknemers lopen zo de kans mis op een dienstbetrekking met betere arbeidsvoorwaarden. Hoewel niet-afwervingsbedingen vroeger expliciet waren verboden, werd dit verbod opgeheven bij wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers¹. Met het oog op de huidige krapte op de arbeidsmarkt, het streven naar meer werkzekerheid voor werknemers – in het bijzonder uitzendkrachten – en de ambitie van werkzoekenden om uitzendarbeid te benutten als springplank naar duurzame tewerkstelling, voert dit wetsvoorstel een omkadering in voor niet-afwervingsbedingen.

Dit wetsvoorstel voegt een juridische omkadering voor niet-afwervingsbedingen toe in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers². Deze omkadering is niet beperkt tot de uitzendarbeid maar is ook van toepassing in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers.

Hiermee wordt verder gevolg gegeven aan de omzetting van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid³. Deze omzetting betreft artikel 6.2 van de richtlijn, dat bepaalt:

- ¹ Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001, err. 9 december 2001 (tweede uitg.).
- ² Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987.
- ³ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, bekendgemaakt in het Publicatieblad van de Europese Unie van 5 december 2008, L 327/9.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les clauses de non-débauchage sont des clauses conclues entre une entreprise de travail intérimaire et un utilisateur, aux termes desquelles ce dernier s'engage à verser à l'entreprise de travail intérimaire une indemnité s'il embauche l'intérimaire avant l'expiration d'un délai minimum. Cette indemnité vise à compenser les frais supportés par l'agence de travail intérimaire pour la sélection du travailleur intérimaire.

En pratique, les clauses de ce type dissuadent souvent les employeurs d'embaucher les travailleurs intérimaires en vertu d'un contrat de travail et, par conséquent, elles constituent un frein à la mobilité du travail. Elles ont donc pour effet de priver les travailleurs de l'opportunité de décrocher un emploi assorti de meilleures conditions de travail. Par le passé, les clauses de non-débauchage faisaient explicitement l'objet d'une interdiction, mais celle-ci a été levée par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs¹. Compte tenu de la pénurie actuelle sur le marché du travail, de l'objectif d'assurer une plus grande sécurité d'emploi aux travailleurs – en particulier aux intérimaires – et de l'ambition des demandeurs d'emploi d'utiliser le travail intérimaire comme tremplin vers un emploi durable, la présente proposition de loi vise à encadrer les clauses de non-débauchage.

Elle insère un cadre juridique pour les clauses de non-débauchage dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs². Les nouvelles dispositions ne se limitent pas au travail intérimaire mais s'appliquent également à la mise à disposition de travailleurs.

Elles poursuivent la transposition de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire³, plus particulièrement de son article 6, paragraphe 2, qui dispose que:

- ¹ Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, publiée au *Moniteur belge* du 15 septembre 2001, err. 9 décembre 2001 (éd. 2).
- ² Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, publiée au *Moniteur belge* du 20 août 1987.
- ³ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 5 décembre 2008, L 327/9.

“2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat eventuele bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het tot stand komen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht na afloop van zijn uitzendopdracht verbieden of verhinderen, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard.

Dit lid laat regelingen volgens welke uitzendondernemingen een redelijke vergoeding ontvangen voor aan de inlenende onderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, aanwerving en opleiding van uitzendkrachten onverlet.”

Verder draagt dit bij aan de uitvoering van een bepaling opgenomen in het regeerakkoord die het volgende stelt:

“In overleg met de sociale partners creëren we een raamwerk voor het gebruik van niet-aanwervingsclausules in de uitzendsector, waarbij we de levensvatbaarheid en eerlijke vergoeding voor uitzendbedrijven behouden en manifest misbruik aanpakken.”

Tot op heden hebben de sociale partners echter nog geen adviesaanvraag ontvangen.

Uit een advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven van 26 september 2023 (advies nr. 2.378) blijkt echter dat er vanuit een meerderheid van de vertegenwoordigde organisaties een vraag bestaat voor een duidelijk regelgevend kader.⁴

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Dit artikel vult de opsomming in artikel 17, § 1, van de wet van 24 juli 1987 aan zodat, indien een niet-afwervingsbeding van toepassing is, de modaliteiten van dit beding moeten worden vermeld in de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt.

Deze modaliteiten moeten in overeenstemming zijn met de voorwaarden opgelegd in het nieuwe artikel 18/1 van de wet van 24 juli 1987, dat wordt ingevoerd bij artikel 3 van dit wetsvoorstel.

⁴ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2378.pdf>

“2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire après l'expiration de sa mission soient nulles ou puissent être déclarées nulles.

Le présent paragraphe ne porte pas atteinte aux dispositions en vertu desquelles les entreprises de travail intérimaire perçoivent une compensation d'un montant raisonnable en contrepartie de services rendus à l'entreprise utilisatrice quant à la mise à disposition, au recrutement et à la formation des travailleurs intérimaires.”

La présente proposition de loi contribue par ailleurs à la mise en œuvre d'une disposition de l'accord de gouvernement, formulée comme suit:

“En concertation avec les partenaires sociaux, nous créons un cadre sur l'utilisation des clauses de non-engagement dans le secteur intérimaire, tout en préservant la viabilité et la juste rétribution des entreprises du secteur intérimaire et en supprimant les clauses manifestement abusives à l'égard des employeurs.”

À ce jour, les partenaires sociaux n'ont toutefois pas encore été consultés.

Or, un avis du Conseil national du travail et du Conseil central de l'économie du 26 septembre 2023 (avis n° 2.378) révèle qu'une majorité des organisations représentées sont demandeuses d'un cadre réglementaire clair.⁴

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article complète l'énumération faite à l'article 17, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987 afin que, si une clause de non-débauchage est d'application, les modalités de celle-ci soient mentionnées dans le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur. Ce contrat doit être constaté par écrit dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire.

Ces modalités devront être conformes aux conditions fixées dans le nouvel article 18/1 de la loi du 24 juillet 1987, inséré par l'article 3 de la présente proposition de loi.

⁴ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2378.pdf>

Gelet op artikel 17, § 2, van de wet van 24 juli 1987, moet de uitzendkracht ten laatste binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam reeds een geschreven mededeling ontvangen met de in artikel 17, § 1, opgesomde vermeldingen (waaronder voortaan dus, desgevallend, de modaliteiten van het niet-afwervingsbeding). Indien voormelde overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker wijzigingen bevat ten aanzien van die vermeldingen, dan moet de uitzendkracht uiterlijk binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een afschrift ontvangen van dat deel van die overeenkomst waarin de in artikel 17, § 1, bedoelde vermeldingen zijn opgenomen. In dit geval geniet de uitzendkracht de meest gunstige bepalingen.

Art. 3

Dit artikel voegt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 18/1 in, dat het niet-afwervingsbeding in het kader van uitzendarbeid reglementeert.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 18/1 bevat een definitie van het niet-afwervingsbeding.

Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 18/1 bepaalt de voorwaarden die, op straffe van nietigheid, worden gesteld aan het niet-afwervingsbeding.

In eerste instantie kan een niet-afwervingsbeding slechts worden gesloten voor arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid met een duurtijd van minstens een maand. Daarnaast worden voorwaarden opgelegd met betrekking tot de geldingsduur van het beding, dat de duurtijd van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet mag overschrijden en maximum twee maanden mag bedragen, en met betrekking tot de schadeloosstelling, die maximaal twee maanden brutoloon mag bedragen en *pro rata* wordt verminderd in functie van de verstreken tewerkstellingsperiode.

Deze voorwaarden kunnen worden verduidelijkt aan de hand van de volgende voorbeelden.

1) een niet-afwervingsbeding wordt gesloten met een geldingsduur van twee maanden en een schadeloosstelling van twee maanden brutoloon. Na twee maanden wordt de uitzendkracht rechtstreeks aangeworven door de gebruiker. In deze situatie is geen schadeloosstelling verschuldigd aangezien de geldingsduur van het beding is verstreken;

2) een niet-afwervingsbeding wordt gesloten met een geldingsduur van twee maanden en een schade-

Conformément à l'article 17, § 2, de la loi du 24 juillet 1987, l'intérimaire doit recevoir, au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail, communication écrite des mentions énumérées à l'article 17, § 1^{er} (parmi lesquelles figurent donc désormais les modalités de la clause de non-débauchage, le cas échéant). Si le contrat précité conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur contient des modifications par rapport à ces mentions, une copie de la partie du contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, comprenant les mentions visées au § 1^{er}, doit être remise à l'intérimaire, au plus tard sept jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail. Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie des dispositions les plus favorables.

Art. 3

Cet article insère dans la loi du 24 juillet 1987 un article 18/1, qui régit la clause de non-débauchage dans le cadre du travail intérimaire.

Le paragraphe 1^{er} de l'article 18/1 donne une définition de la clause de non-débauchage.

Le paragraphe 2 de cet article 18/1 fixe les conditions devant être respectées, à peine de nullité, dans le cadre de la clause de non-débauchage.

Tout d'abord, une clause de non-débauchage ne peut être conclue que pour les contrats de travail intérimaire dont la durée est d'au moins un mois. Des conditions sont également prévues quant à la durée de validité de la clause, qui ne peut excéder la durée du contrat de travail intérimaire et est limitée à un maximum de deux mois, et quant à l'indemnité, laquelle ne peut dépasser deux mois de rémunération brute et doit être réduite au prorata de la période écoulée.

Ces conditions peuvent être illustrées au moyen des exemples suivants.

1) une clause de non-débauchage prévoit une durée de validité de deux mois et une indemnité égale à deux mois de rémunération brute. Le travailleur intérimaire est engagé directement par l'utilisateur à l'issue de ces deux mois. Dans ce cas, aucune indemnité n'est due, puisque la durée de validité de la clause a expiré;

2) une clause de non-débauchage prévoit une durée de validité de deux mois et une indemnité égale à deux mois

loosstelling van twee maanden brutoloon. Na één maand wordt de uitzendkracht rechtstreeks aangeworven door de gebruiker. In deze situatie is een schadeloosstelling verschuldigd die één maand brutoloon bedraagt.

Paragraaf 3 van het nieuwe artikel 18/1 bepaalt de wederkerigheid van het niet-afwervingsbeding. Het uitzendbureau dat vóór het einde van de geldingsduur van het beding de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig beëindigt zonder dringende reden, is gehouden aan de gebruiker een schadeloosstelling te betalen die gelijk is aan deze overeengekomen in het beding.

Paragraaf 4 van het nieuwe artikel 18/1 bepaalt ten slotte dat een niet-afwervingsbeding als niet bestaande wordt beschouwd wanneer de gebruiker zelf de uitzendkracht heeft aangebracht bij het uitzendbureau. In dit geval dient het uitzendbureau immers geen bijkomende kosten te maken.

Art. 4

Dit artikel voegt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 32^{ter} in, dat het niet-afwervingsbeding reglementeert in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers die geen uitzendarbeid betreft.

Het niet-afwervingsbeding wordt in dit kader op dezelfde manier gereguleerd als bepaald in artikel 3 van dit wetsvoorstel, met uitzondering van de bepaling opgenomen in het nieuwe artikel 18/1, § 4, die in dit kader niet relevant wordt geacht.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

de rémunération brute. Au terme d'un mois, le travailleur intérimaire est engagé directement par l'utilisateur. Dans ce cas, une indemnité correspondant à un mois de rémunération brute est due;

Le paragraphe 3 de l'article 18/1 prévoit la réciprocité de la clause de non-débauchage. L'entreprise de travail intérimaire qui met fin unilatéralement, sans motif grave, au contrat de travail intérimaire avant l'expiration de la durée de validité de la clause de non-débauchage, est tenue de verser à l'utilisateur une indemnité égale à celle qui a été convenue dans la clause.

Enfin, le paragraphe 4 de l'article 18/1 précise qu'une clause de non-débauchage est réputée inexistante si l'utilisateur a lui-même présenté le travailleur intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire. Dans ce cas, celle-ci ne supporte en effet aucun coût supplémentaire.

Art. 4

Cet article insère dans la loi du 24 juillet 1987 un article 32^{ter}, qui encadre la clause de non-débauchage dans le cadre de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, lorsqu'il ne s'agit pas de travail intérimaire.

Dans ce contexte, la clause de non-débauchage est réglementée de la même manière que dans l'article 3 de la présente proposition de loi, à l'exception de la disposition figurant au paragraphe 4 du nouvel article 18/1, qui n'est pas jugée pertinente dans ce contexte.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 17, § 1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 30 maart 1994, wordt aangevuld met een bepaling onder 11°, luidende:

“11° indien een niet-afweringsbeding zoals bedoeld in artikel 18/1 van toepassing is, de modaliteiten van dit beding.”

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 18/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/1. § 1. Onder niet-afweringsbeding wordt verstaan, het beding tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin wordt overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling is verschuldigd aan het uitzendbureau ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker zou worden aangeworven.

§ 2. Op straffe van nietigheid kan een niet-afweringsbeding slechts worden gesloten voor arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid met een duurtijd van minstens een maand, mits naleving van de volgende voorwaarden:

1° de geldingsduur van het beding bedraagt maximaal twee maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en mag de duurtijd van deze arbeidsovereenkomst niet overschrijden, met uitzondering van hetgeen is bepaald in paragraaf 3;

2° de schadeloosstelling bedraagt maximaal het brutoloon voor twee maanden van de uitzendkracht, en wordt *pro rata* verminderd met de reeds verstreken periode van de geldingsduur van het beding;

§ 3. Het uitzendbureau dat vóór het einde van de geldingsduur van het niet-afweringsbeding de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig beëindigt zonder dringende reden, is gehouden aan de gebruiker

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

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

Art. 2

L'article 17, § 1^{er}, 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 30 mars 1994, est complété par un 11° rédigé comme suit:

“11° si une clause de non-débauchage au sens de l'article 18/1 est applicable, les modalités de cette clause.”

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit:

“Art. 18/1. § 1^{er}. Par clause de non-débauchage, on entend la clause conclue entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, aux termes de laquelle ce dernier s'engage à verser à l'entreprise de travail intérimaire une indemnité si l'intérimaire est embauché par l'utilisateur.

§ 2. À peine de nullité, une clause de non-débauchage peut uniquement être conclue pour les contrats de travail intérimaire dont la durée est d'au moins un mois, moyennant le respect des conditions suivantes:

1° la durée de validité de la clause est de deux mois maximum à compter du début du contrat de travail intérimaire et ne peut excéder la durée de ce contrat, à l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 3;

2° l'indemnité ne peut excéder le montant brut de deux mois de rémunération de l'intérimaire et elle est réduite au *pro rata* de la période de validité déjà écoulée de la clause;

§ 3. L'entreprise de travail intérimaire qui met fin unilatéralement, sans motif grave, au contrat de travail intérimaire avant l'expiration de la durée de validité de la clause de non-débauchage, est tenue de verser

een schadeloosstelling te betalen gelijk aan deze bedoeld in paragraaf 1.

§ 4. Een niet-afwervingsbeding wordt als niet bestaande beschouwd wanneer de gebruiker zelf de uitzendkracht heeft aangebracht bij het uitzendbureau.”

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 32ter ingevoegd, luidende:

“Art. 32ter. § 1. Onder niet-afwervingsbeding wordt verstaan, het beding tussen de werkgever die een werknemer ter beschikking stelt en de gebruiker waarin wordt overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling is verschuldigd aan de werkgever ingeval de ter beschikking gestelde werknemer bij de gebruiker zou worden aangeworven.

§ 2. Op straffe van nietigheid kan een niet-afwervingsbeding slechts worden gesloten voor een terbeschikkingstelling aan de gebruiker met een duurtijd van minstens een maand, en mits naleving van de volgende voorwaarden:

1° de geldingsduur van het beding bedraagt maximaal twee maanden vanaf de aanvang van de terbeschikkingstelling en mag de duurtijd van deze terbeschikkingstelling niet overschrijden;

2° de schadeloosstelling bedraagt maximaal het brutoloon voor twee maanden van de ter beschikking gestelde werknemer, en wordt *pro rata* verminderd met de reeds verstreken periode van de geldingsduur van het beding.

§ 3. De werkgever die vóór het einde van de geldingsduur van het niet-afwervingsbeding de terbeschikkingstelling van de werknemer eenzijdig beëindigt, is gehouden aan de gebruiker een schadeloosstelling te betalen gelijk aan deze bedoeld in paragraaf 1.”

7 november 2025

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

à l'utilisateur une indemnité égale à celle prévue au paragraphe 1^{er}.

§ 4. La clause de non-débauchage est réputée inexistante lorsque l'utilisateur a lui-même présenté l'intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire.”

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 32ter rédigé comme suit:

“Art. 32ter. § 1^{er}. Par clause de non-débauchage, on entend la clause conclue entre l'employeur qui met un travailleur à disposition et l'utilisateur, aux termes de laquelle ce dernier s'engage à verser une indemnité à l'employeur si le travailleur mis à disposition est embauché par l'utilisateur.

§ 2. À peine de nullité, une clause de non-débauchage peut uniquement être conclue lorsque la durée de la mise à la disposition de l'utilisateur est d'au moins un mois, moyennant le respect des conditions suivantes:

1° la durée de validité de la clause est de deux mois maximum à compter du début de la mise à disposition et ne peut excéder la durée de celle-ci;

2° l'indemnité ne peut excéder le montant brut de deux mois de rémunération du travailleur mis à disposition, et elle est réduite au *pro rata* de la période de validité déjà écoulée de la clause.

§ 3. L'employeur qui met fin unilatéralement à la mise à disposition du travailleur avant l'expiration de la durée de validité de la clause de non-débauchage est tenu de verser à l'utilisateur une indemnité égale à celle prévue au paragraphe 1^{er}.”

7 novembre 2025