

Exécutifs — Ministère de la Communauté flamande
Service de santé mentale. Réagrément, p. 12438.

Exécutifs — Ministère de la Région wallonne

Province de Hainaut. Personnel enseignant. Modification des statuts pécuniaires. Approbation, p. 12438. — Province de Luxembourg. Cadre. Conditions d'accès. Statut pécuniaire du personnel du Service technique provincial. Approbation, p. 12438. — Personnel communal. Cadre. Approbation, p. 12438. — Conditions de nomination. Approbation, p. 12438. — Modification du statut administratif. Approbation, p. 12439. — Modification du cadre et des statuts. Approbation, p. 12439. — Indemnités pour exercice de fonctions supérieures. Annulation, p. 12439. — Désignations. Annulation, p. 12439. — Démission d'office. Annulation, p. 12439. — Conditions de nomination. Prorogation de délai, p. 12439. — Personnel technique. Modification du statut administratif. Non-approbation, p. 12439. — Echelles de traitements dans la police rurale. Approbation, p. 12440.

Avis officiels

Ministère des Finances

Administration de la Trésorerie. Emprunt à* lots 1922. Tirage n° 280 du 10 août 1987, p. 12440.

Ministère de l'Agriculture

Société nationale terrienne. Fonctionnement, p. 12440.

Ministère de la Justice

Sommaire du « Journal officiel des Communautés européennes » du 3 août 1987, n° L 211; du 6 août 1987, nos L 216 et L 217; du 7 août 1987, n° C 210 et du 11 août 1987, n° L 223, p. 12441.

** Executieven — Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*

Provincie Oost-Vlaanderen. Besluiten van de provincieraad. Werkopzichters. Goedkeuring, bl. 12437. — Toelage gevaarlijk, hinderlijk en ongezond werk. Niet-goedkeuring, bl. 12437. — Deinze. Wervingsvoorwaarden commissaris van politie. Goedkeuring, bl. 12437. — Plaatselijke openbare bibliotheek. Administratief personeel. Goedkeuring, bl. 12437. — Brasschaat. Formatie van het werklieperspersoneel. Goedkeuring, bl. 12437. — Antwerpen. Bevorderingsvoorwaarden. Goedkeuring, bl. 12437. — Maldegem. Gesubsidieerde contractuelen. Goedkeuring, bl. 12438. — Temse. Weddeschalen gesubsidieerde contractuelen. Goedkeuring, bl. 12438. — Wevelgem. Wervingsvoorwaarden halfgeschoold arbeider. Goedkeuring, bl. 12438. — Diensten voor geestelijke gezondheidszorg. Weder-erkenning, bl. 12438.

Officiële berichten

Ministerie van Financiën

Administratie der Thesaurie. Lotenlening 1922. Loting nr. 280 van 10 augustus 1987, bl. 12440.

Ministerie van Landbouw

Nationale Landmaatschappij. Werking, bl. 12440.

Ministerie van Justitie

Inhoud van het « Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen » van 3 augustus 1987, nr. L 211; van 6 augustus 1987, nrs. L 216 en L 217; van 7 augustus 1987, nr. C 210 en van 11 augustus 1987, nr. L 223, bl. 12441.

LOIS, DÉCRETS ET RÈGLEMENTS

**MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
ET MINISTÈRE DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE**

F. 87 — 1488

24 JUILLET 1987. — Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (1)

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Réglementation du travail temporaire et du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire*

Section 1. — Le travail temporaire

Article 1^{er}. § 1^{er}. Le travail temporaire, au sens de la présente loi, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

(1) Voir note à la page suivante.

WETTEN, DECRETEN EN VERORDENINGEN

**MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
EN MINISTERIE VAN SOCIALE VOORZORG**

N. 87 — 1488

24 JULI 1987. — Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzend-arbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (1)

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid*

Afdeling 1. — De tijdelijke arbeid

Artikel 1. § 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een buitengewone vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

(1) Zie noot volgende bladzijde.

§ 2. Par remplacement d'un travailleur permanent, on entend :

1° le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries;

2° le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin.

§ 3. En cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.

Pour l'application de la présente loi, sont visées uniquement par catégorie professionnelle, la catégorie des ouvriers et la catégorie des employés.

§ 4. Par travail exceptionnel, on entend les travaux déterminés par le Roi sur proposition de la commission paritaire de la branche d'activité concernée ou du Conseil national du Travail lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, lorsque la commission paritaire ne fonctionne pas ou lorsque la question est de la compétence de plusieurs commissions paritaires.

L'exécution de ce travail ne peut excéder trois mois.

Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si cette commission paritaire ne fonctionne pas, prolonger le délai visé au deuxième alinéa.

§ 5. 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, dans les cas suivants :

- remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin;
- surcroît extraordinaire de travail;
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi.

Section 2

Le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire

Art. 2. Le contrat de travail qui a pour objet l'exécution d'un travail temporaire est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions fixées par la présente loi.

Art. 3. Lorsque dans le respect des dispositions du présent chapitre, les parties concluent des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la présente loi, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée.

Art. 4. Ce contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement doivent être repris dans le contrat visé au premier alinéa.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéa, ce contrat est exclusivement régi par les règles des 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'entrée en service.

Art. 5. Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

(1) Session 1986-1987.

Chambre des représentants.

Documents parlementaires. — Projet de loi n° 762/1. — Amendements n°s 762/2 et 3. — Rapport n° 762/4.

Annales parlementaires. — Discussion. Séance du 20 mai 1987. Adoption. Séance du 21 mai 1987.

Sénat.

Documents parlementaires. — Projet transmis par la Chambre des représentants n° 558/1. — Rapport n° 558/2. — Amendements n° 558/3.

Annales parlementaires. — Discussion. Séance du 13 juillet 1987. Adoption. Séance du 18 juillet 1987.

§ 2. Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan :

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeids-overeenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeids-overeenkomst is beëindigd.

§ 3. In geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroeps categorie te behoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder beroeps categorie enkel de categorie arbeiders en de categorie bedienden bedoeld.

§ 4. Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden die de Koning bepaalt op voorstel van het paritair comité van de betrokken bedrijfstak of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht of indien het bestaande paritair comité niet werkt of indien de vraag tot de bevoegdheid behoort van verschillende paritaire comités.

De uitvoering van dit werk mag drie maanden niet overschrijden.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien dat paritair comité niet werkt, de bij het tweede lid bedoelde termijn verlengen.

§ 5. 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 de volgende gevallen :

- de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- bij buitengewone vermeerdering van werk;
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet.

Afdeling 2

De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid

Art. 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Art. 3. Wanneer de partijen, met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Art. 4. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

De reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst worden opgenomen.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en tweede lid, gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen na de indienstelling zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 5. Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

(1) Zitting 1986-1987.

Kamer van volksvertegenwoordigers.

Parlementaire bescheiden. — Wetsontwerp nr. 762/1. — Amendementen nrs. 762/2 en 3. — Verslag nr. 762/4.

Parlementaire Handelingen. — Bespreking. Vergadering van 20 mei 1987. — Aanneming. Vergadering van 21 mei 1987.

Senaat.

Parlementaire bescheiden. — Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers nr. 558/1. — Verslag nr. 558/2. Amendementen nr. 558/3.

Parlementaire Handelingen. — Bespreking. Vergadering van 13 juli 1987. — Aanneming. Vergadering van 18 juli 1987.

Art. 6. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables au contrat de travail qui a pour objet un travail temporaire visé à l'article 1^{er}, lorsque les parties conviennent d'appliquer les régimes généraux institués par d'autres lois en matière de contrats de travail.

CHAPITRE II. — Réglementation du travail intérimaire

Section 1. — Contrat de travail intérimaire

Art. 7. Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1^o entreprise de travail intérimaire : l'entreprise dont l'activité consiste à engager des intérimaires pour les mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre 1^{er} de la présente loi;

2^o contrat de travail intérimaire : le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre 1^{er} de la présente loi;

3^o intérimaire : le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs.

Art. 8. 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.

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.

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.

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

Art. 9. Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.

Art. 10. La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

Il peut être dérogé au premier alinéa lorsque des avantages équivalents sont octroyés par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire du travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi.

Art. 11. L'entreprise de travail intérimaire peut être dispensée de tout ou partie des obligations relatives au maintien de la rémunération normale, telles qu'elles sont définies en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, dans la mesure où une convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et rendue obligatoire par le Roi, a mis cette obligation à charge du Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

Art. 12. Lorsqu'une entreprise de travail intérimaire met un intérimaire à la disposition d'un utilisateur assujéti à un fonds de sécurité d'existence, elle a l'obligation de payer les cotisations afférentes à ce fonds, dans la mesure où une convention collective de travail de la commission paritaire dont relève l'utilisateur a étendu le champ d'application de ce fonds aux intérimaires occupés par un utilisateur assujéti.

Toutefois, cette obligation ne s'étend pas au paiement de cotisations afférentes à des avantages qui sont déjà alloués par le fonds de sécurité d'existence dont relève l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 6. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK II. — Reglementering van de uitzendarbeid

Afdeling 1. — Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

Art. 7. Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1^o uitzendbureau : de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid;

2^o arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3^o uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van één of meer gebruikers te worden gesteld.

Art. 8. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2^o, 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 de 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.

Bij ontsluting 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.

Art. 9. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

Art. 10. Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

Art. 11. Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normale loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning die verplichting ten laste heeft gelegd van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

Art. 12. Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgereikt tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.

Deze verplichting strekt zich evenwel niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen welke reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.

Art. 13. Pour l'application des dispositions légales et conventionnelles qui se fondent sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, entrent en ligne de compte les périodes d'activité de l'intérimaire dans l'entreprise de travail intérimaire qui sont seulement interrompues :

1° soit par les périodes de suspension de l'exécution du contrat pour lesquelles l'intérimaire a continué à être assujéti à la sécurité sociale pour autant qu'il n'ait pas été occupé chez un autre employeur pendant ces périodes;

2° soit par des périodes d'inactivité d'une semaine ou moins.

Art. 14. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat unilatéralement, avant terme et sans motif grave, est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si un contrat de travail avait été conclu sans terme.

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution de l'engagement jusqu'au terme du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, pour la période restant à courir, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 15. Si le contrat a été conclu pour remplacer un travailleur permanent pendant une durée non déterminée, l'entreprise de travail intérimaire qui résilie le contrat unilatéralement, avant la fin du remplacement et sans motif grave, est tenue de payer à l'intérimaire une indemnité égale à la rémunération brute de trois mois.

L'intérimaire peut mettre fin à ce contrat moyennant un préavis de sept jours, s'il a été engagé dans le cadre d'une relation de travail.

L'indemnité prévue au premier alinéa n'est pas due en cas d'inexécution de l'engagement jusqu'à la fin du remplacement du fait de l'utilisateur, lorsque l'entreprise de travail intérimaire fournit à l'intérimaire, pour une période de trois mois, une occupation de remplacement lui assurant une rémunération identique et des conditions de travail équivalentes.

Art. 16. Les clauses contractuelles interdisant à l'intérimaire de s'engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes.

Section 2. — Contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur

Art. 17. § 1^{er}. Le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur est constaté par écrit dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire et comporte au moins les mentions suivantes :

1° si l'agrément est prescrit, le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire;

2° le numéro d'immatriculation de l'entreprise de travail intérimaire à l'Office national de sécurité sociale;

3° la dénomination de la commission paritaire ou éventuellement de la sous-commission paritaire dont relève l'utilisateur;

4° le motif de l'occupation de l'intérimaire;

5° le lieu et la durée de l'occupation;

6° l'horaire de travail dans l'entreprise de l'utilisateur;

7° la qualification professionnelle de l'intérimaire;

8° la rémunération du travailleur permanent ayant la même qualification dans l'entreprise de l'utilisateur;

9° les modalités de paiement de la rémunération.

§ 2. 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 visées au § 1^{er}.

Si le contrat 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 le cas visé au deuxième alinéa, l'intérimaire bénéficie des dispositions les plus favorables.

Art. 13. Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :

1° ofwel door periode van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;

2° ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder.

Art. 14. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau voor de nog te lopen periode aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschafft dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 15. Is de overeenkomst aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan is het uitzendbureau dat de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de uitzendkracht een vergoeding te betalen gelijk aan het brutoloon voor drie maanden.

De uitzendkracht kan evenwel, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, een einde maken aan de overeenkomst indien hij een dienstbetrekking heeft aangegaan.

De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschafft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.

Art. 16. De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.

Afdeling 2. — Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker

Art. 17. § 1. De overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker wordt schriftelijk vastgesteld binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt en bevat ten minste de volgende vermeldingen :

1° zo de erkenning voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau;

2° het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;

3° de benaming van het paritair comité of eventueel van het paritair subcomité waaronder de gebruiker ressorteert;

4° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;

5° de plaats en de duur van de tewerkstelling;

6° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;

7° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;

8° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;

9° de wijze van betaling van het loon.

§ 2. De uitzendkracht moet ten laatste binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam een geschreven mededeling ontvangen met de in § 1 bedoelde vermeldingen.

Indien de 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 de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin de in § 1 bedoelde vermeldingen zijn opgenomen.

In het onder het tweede lid bedoelde geval geniet de uitzendkracht de gunstigste bepalingen.

Art. 18. Sont réputées inexistantes les clauses par lesquelles l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur conviennent que ce dernier devra payer une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire, au cas où l'intérimaire serait engagé chez lui.

Section 3. — Obligations de l'utilisateur

Art. 19. Pendant la période où l'intérimaire travaille chez l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail.

Pour l'application du premier alinéa, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, celles qui ont trait à la durée de travail, aux jours fériés, au repos du dimanche, au travail des femmes, au travail des jeunes, au travail de nuit, aux règlements de travail, à la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail.

Le Roi peut, après avis la Commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail :

1° modifier ou compléter l'énumération figurant au deuxième alinéa;

2° déterminer quelles sont les obligations desdites législations qui incombent respectivement à l'utilisateur et à l'entreprise de travail intérimaire.

Art. 20. L'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque :

1° l'utilisateur continue à occuper un intérimaire alors que l'entreprise de travail intérimaire lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur;

2° l'utilisateur occupe un travailleur intérimaire en violation des dispositions des articles 21 et 23.

Section 4 Règlement de l'emploi d'intérimaires

Art. 21. Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1er.

Art. 22. Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du Travail, lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, lorsque la commission paritaire ne fonctionne pas ou lorsqu'il s'agit de branches d'activité différentes, arrêter que les prestations du personnel intérimaire occupé par un utilisateur ne peuvent dépasser, par rapport à celles du personnel permanent de cet utilisateur, un nombre déterminé, exprimé en chiffres absolus ou en pourcentage ou par combinaison des deux formules.

Art. 23. Le Roi peut interdire, sur proposition de la commission paritaire dont relèvent les entreprises utilisatrices ou du Conseil national du Travail s'il n'a pas été institué de commission paritaire, si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou s'il s'agit de branches d'activité différentes, l'occupation d'intérimaires dans les catégories professionnelles de travailleurs et les branches d'activité qu'il détermine.

Art. 24. Le Roi peut fixer, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail, si la commission paritaire ne fonctionne pas, le maximum du tarif des commissions ou de toute autre rétribution que l'entreprise de travail intérimaire peut réclamer à l'utilisateur.

En aucun cas, une intervention financière ne peut être réclamée directement ou indirectement à l'intérimaire.

Section 5 Modalités particulières de la législation du travail

Art. 25. Pour l'application des dispositions légales et réglementaires qui se fondent sur le nombre de travailleurs occupés par une entreprise, les intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice entrent également en ligne de compte pour le calcul du personnel occupé par cette entreprise.

Le premier alinéa ne s'applique pas aux intérimaires qui remplacent des travailleurs permanents dans le cas visé à l'article 1er, § 2, 1°.

En ce qui concerne les législations relatives aux conseils d'entreprises et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des travailleurs intérimaires occupés par un utilisateur.

Art. 18. Als niet bestaande worden beschouwd de bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarbij is overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker zou aangeworven worden.

Afdeling 3. — Verplichtingen van de gebruiker

Art. 19. Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk.

Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen :

1° de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;

2° bepalen welke de verplichtingen van genoemde wetgevingen zijn die respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten.

Art. 20. De gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer :

1° de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht terwijl het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken;

2° de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 en 23.

Afdeling 4 Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten

Art. 21. De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

Art. 22. De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht, indien het paritair comité niet werkt of indien het gaat om verschillende bedrijfstakken, bepalen dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten vergeleken met de prestaties van het vast personeel van die gebruiker, niet hoger mogen liggen dan een bepaald aantal, uitgedrukt in absolute cijfers, in een percentage of een combinatie van die twee formules.

Art. 23. De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht of indien het bestaande paritair comité niet werkt of indien het gaat om verschillende bedrijfstakken, de tewerkstelling van uitzendkrachten verbieden in de beroeps categorieën van werknemers en de bedrijfstakken die Hij bepaalt.

Art. 24. De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, het maximum bepalen van het tarief van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen.

In geen geval mag van de uitzendkracht direct of indirect een financiële bijdrage worden gevorderd.

Afdeling 5 Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving

Art. 25. Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, § 2, 1°.

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

En ce qui concerne la législation sur les fermetures d'entreprises, le Roi détermine les modalités de calcul de la moyenne des intérimaires mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant une année civile.

Le premier alinéa ne porte pas préjudice à l'application des dispositions légales qui font entrer en ligne de compte ces mêmes intérimaires pour le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise de travail intérimaire qui les a engagés.

Le Roi peut toutefois déroger au cinquième alinéa sur proposition de la commission paritaire pour le travail intérimaire et, en ce qui concerne les dispositions relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail, après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Art. 26. Le Roi peut, après avis de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, fixer des modalités particulières d'application aux intérimaires de la législation en matière de réglementation et de protection du travail et de jours fériés dont le respect incombe aux entreprises de travail intérimaire.

Le Roi peut désigner, sur proposition de la Commission paritaire pour le travail intérimaire, une institution qui sera chargée du paiement annuel du pécule de vacances, et rendre le régime en vigueur pour les ouvriers applicables aux employés intérimaires.

Section 6. — Commission paritaire pour le travail intérimaire

Art. 27. Conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, il est institué une Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Toutefois, la représentation des organisations d'employeurs au sein de cette commission est composée de membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et de membres présentés par les organisations représentatives des utilisateurs.

Art. 28. La Commission paritaire pour le travail intérimaire a pour mission de créer un Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, dans les formes et dans les conditions prévues par la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Art. 29. Sans préjudice de la compétence du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires est chargé de payer aux intérimaires, lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne s'acquitte pas de ses obligations pécuniaires à leur égard :

1° les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail;

2° les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou de conventions collectives de travail.

Le Fonds est subrogé de plein droit aux droits et actions de l'intérimaire vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire débitrice pour le recouvrement auprès de cette dernière des rémunérations, indemnités et avantages visés au premier alinéa.

Art. 30. Les décisions prises en commission paritaire pour le travail intérimaire et les conventions qui y sont conclues doivent être appliquées par les entreprises de travail intérimaire avant même qu'elles aient engagé du personnel.

CHAPITRE III. — Réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 31. § 1^{er} Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, excepté pour certaines associations sans but lucratif désignées par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

§ 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen.

De Koning kan evenwel van het vijfde lid afwijken op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Art. 26. De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, bijzondere modaliteiten vaststellen betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid en de feestdagen die de uitzendbureaus moeten naleven.

De Koning kan, op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, een instelling aanwijzen die belast is met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld, alsmede de regeling voor de werklieden toepasselijk maken voor de bedienden-uitzendkrachten.

Afdeling 6. — Paritair Comité voor de uitzendarbeid

Art. 27. Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt een Paritair Comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Evenwel is de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité samengesteld uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

Art. 28. Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Art. 29. Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermee belast, wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen :

1° de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;

2° de vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het Fonds treedt van rechtswege in de rechten en vorderingen van de uitzendkracht tegenover het uitzendbureau-schuldenaar voor de inning bij deze laatste van de lonen, vergoedingen en voordelen bedoeld in het eerste lid.

Art. 30. De beslissingen die in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid worden genomen en de overeenkomsten die er worden gesloten moeten door de uitzendbureaus worden nageleefd, zelfs vooraleer ze personeel aanwerven.

HOOFDSTUK III. — Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 31. § 1. Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, behalve voor bepaalde bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit aangegeven verenigingen zonder winst oogmerk.

§ 2. De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3.

Art. 32. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 31, un employeur peut exceptionnellement mettre certains de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur, si celui-ci a obtenu, au préalable, l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur :

a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère exceptionnel de la mise à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. L'autorisation visée au § 1^{er} n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1^{er}, quatrième alinéa, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 18 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

CHAPITRE IV. — Disposition générale

Art. 33. Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

CHAPITRE V. — Surveillance et pénalités

Section 1. — Surveillance

Art. 34. — § 1^{er}. Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, imposer aux employeurs, aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de renseignements relatifs à l'occupation de travailleurs temporaires ou d'intérimaires en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé par la présente loi.

§ 2. Le Roi peut, sur proposition de la Commission paritaire pour le travail intérimaire ou du Conseil national du Travail si la commission paritaire ne fonctionne pas, déterminer les informations que les entreprises de travail intérimaire doivent communiquer au Conseil national du Travail. Il fixe les modalités et la périodicité de cette information selon la même procédure.

Art. 35. Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

§ 4. De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bedoelde overeenkomst voortvloeien.

Art. 32. § 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever uitzonderlijk sommige van zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker als deze vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.

De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijkt krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;

b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Het uitzonderlijke karakter van het ter beschikking stellen is niet vereist, wanneer het minder-valide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

§ 2. De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3. De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 4. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

HOOFDSTUK IV. — Algemene bepaling

Art. 33. Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

HOOFDSTUK V. — Toezicht en strafbepalingen

Afdeling 1. — Toezicht

Art. 34. — § 1. De Koning kan na advies van de Nationale Arbeidsraad voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

§ 2. Op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, kan de Koning de gegevens vaststellen die de uitzendbureaus moeten meedelen aan de Nationale Arbeidsraad. Hij bepaalt de modaliteiten en de periodiciteit van deze inlichtingen volgens dezelfde procedure.

Art. 35. Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de uitvoering van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 36. Sans préjudice des dispositions de loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, modifiée par l'arrêté royal n° 12 du 24 octobre 1978, les fonctionnaires visés à l'article 35 peuvent procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment :

a) interroger soit seuls, soit ensemble, l'employeur, l'utilisateur, l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, les intérimaires et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de leur surveillance;

b) se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents, dont la tenue est prescrite par la présente loi et ses arrêtés d'exécution et en établir des copies ou extraits;

c) prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 37. Indépendamment de leur droit de dresser procès-verbal, les fonctionnaires visés à l'article 35 ont le droit de donner des avertissements ou de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les quatorze jours de la constatation de l'infraction, à peine de nullité.

Art. 38. Les fonctionnaires visés à l'article 35 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

Section 2. — Dispositions pénales

Art. 39. Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 21, 23, 24 et 34, § 2, ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

2° l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 21, 22 et 23, ou à leurs arrêtés d'exécution, ainsi que ses préposés ou mandataires;

3° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 31 et 32, ainsi que ses préposés ou mandataires;

4° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 31 et 32, ainsi que ses préposés ou mandataires;

5° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 34, § 1er, ainsi que ses préposés ou mandataires;

6° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi;

7° l'utilisateur qui fournit à l'entreprise de travail intérimaire des renseignements inexacts en ce qui concerne la commission paritaire dont il relève ou en ce qui concerne les salaires des travailleurs permanents.

Art. 40. En ce qui concerne les infractions à l'article 39, 1°, 2°, 3° et 4°, l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'intérimaires ou de travailleurs à l'égard desquels les dispositions précitées ont été violées; le montant de l'amende ne peut toutefois excéder 50 000 francs.

Art. 41. En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 42. L'utilisateur et l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire sont civilement responsables du paiement des amendes auxquelles leurs préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 43. Toutes les dispositions du Livre 1er du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

Art. 44. L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci se prescrit par trois ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Art. 36. Onverminderd de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 12 van 24 oktober 1978 mogen de in artikel 35 bedoelde ambtenaren elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd, en inzonderheid :

a) hetzij alleen, hetzij te zamen, de werkgever, de gebruiker, de persoon die een uitzendbureau exploiteert, hun aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers, de uitzendkrachten en de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten die nuttig zijn te kennen voor de uitoefening van het toezicht;

b) zich zonder verplaatsing alle boeken, registers en documenten doen voorleggen die bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan zijn voorgeschreven en afschriften of uittreksels ervan opmaken;

c) inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij voor het volbrengen van hun opdracht nodig achten.

Art. 37. Behalve hun recht een proces-verbaal op te stellen, hebben de in artikel 35 bedoelde ambtenaren het recht om waarschuwingen te geven of een termijn te bepalen waarbinnen de overtreder zich in regel kan stellen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen veertien dagen na vaststelling van de overtreding.

Art. 38. De in artikel 35 bedoelde ambtenaren kunnen, in de uitoefening van hun ambt de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

Afdeling 2. — Strafbepalingen

Art. 39. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1° de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

2° de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 21, 22 en 23, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

3° al wie werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

4° de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

5° al wie zich schuldig maakt aan een overtreding van de bepalingen der besluiten genomen ter uitvoering van artikel 34, § 1, alsmede diens aangestelden of lasthebbers;

6° al wie het krachtens deze wet geregelde toezicht verhindert;

7° de gebruiker die aan het uitzendbureau onjuiste inlichtingen verstrekt betreffende het paritair comité waaronder hij ressorteert of betreffende de lonen van de vaste werknemers.

Art. 40. Voor de in artikel 39, 1°, 2°, 3° en 4° bepaalde misdrijven wordt de geldboete zoveel maal toegepast als er uitzendkrachten of werknemers zijn in wier hoofde de bedoelde bepalingen werden overtreden; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50 000 frank.

Art. 41. Bij herhaling binnen het jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden geacht.

Art. 42. De gebruiker en de houder van een uitzendbureau zijn burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe hun aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 43. Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 44. De publieke rechtsvordering wegens overtreding op de bepalingen van deze wet en van de besluiten die ter uitvoering hiervan zijn genomen verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

CHAPITRE VI. — Dispositions finales

Art. 45. L'article 1er de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, modifié par les lois du 8 juin 1972, 10 avril 1973, 4 janvier et 22 juillet 1974, 23 janvier 1975, 22 juillet 1976, 4 août 1978, 2 juillet 1981 et 22 janvier 1985 et par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 est complété par un 33°, rédigé comme suit :

« 33° a) l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire qui commet une infraction aux articles 9, 10, 17, 21, 23, 24 et 34, § 2, de la loi du 24 juillet 1967 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ou à leurs arrêtés d'exécution;

» b) l'utilisateur qui commet une infraction aux articles 21, 22 et 23 de la même loi ou à leurs arrêtés d'exécution;

» c) toute personne qui, pour son propre compte, met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des dispositions des articles 31 et 32 de la même loi;

» d) l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 31 et 32 de la même loi. »

Art. 46. Dans l'article 11 de la même loi, modifié par les lois du 10 avril 1973, 22 juillet 1978, 4 et 5 août 1978 et 2 juillet 1981 et par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978, les termes « 30° et 32° » sont remplacés par les termes « 30°, 32° et 33° ».

Art. 47. A défaut d'un arrêté royal pris sur base de l'article 1er, § 4, l'article 2, § 5, de la convention collective de travail n° 36, conclue le 27 novembre 1981 au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1981, reste d'application.

En attendant qu'un arrêté royal soit pris sur base de l'article 23, l'article 18 de la même convention collective de travail reste d'application.

A défaut d'une convention collective de travail, rendue obligatoire par arrêté royal, visée à l'article 1er, § 5, les articles 2, § 2, 2° et 3°, § 3, § 4, et 17 de la convention collective de travail n° 36 restent d'application.

Art. 48. Le Roi peut, pour les services publics qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, fixer d'autres procédures que celles prévues aux articles 1er et 32 de la présente loi.

Art. 49. Les entreprises de travail intérimaire dirigées ou créées par les pouvoirs publics sont tenues de respecter, en ce qui concerne leurs intérimaires, les dispositions de la présente loi, des arrêtés d'exécution et des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail ou de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Motril, le 24 juillet 1987.

BAUDOUIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
M. HANSENNE

Le Ministre des Affaires sociales,
J.-L. DEHAENE

Vu et scellé du sceau de l'Etat :
Le Ministre de la Justice,

J. GOL

HOOFDSTUK VI. — Slotbepalingen

Art. 45. Aan artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 8 juni 1972, 10 april 1973, 4 januari en 22 juli 1974, 23 januari 1975, 22 juli 1976, 4 augustus 1978, 2 juli 1981 en 22 januari 1985 en bij het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, wordt een 33° toegevoegd, luidend als volgt :

« 33° a) de houder van een uitzendbureau die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 9, 10, 17, 21, 23, 24 en 34, § 2, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

» b) de gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de artikelen 21, 22 en 23 van dezelfde wet of van de uitvoeringsbesluiten daarvan;

» c) al wie, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking van gebruikers stelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32 van dezelfde wet;

» d) de gebruiker die werknemers tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 31 en 32 van dezelfde wet. »

Art. 46. In artikel 11 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 april 1973, 22 juli 1976, 4 en 5 augustus 1978 en 2 juli 1981 en bij koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, worden de termen « 30° en 32° » vervangen door de termen « 30°, 32° en 33° ».

Art. 47. Bij ontstentenis van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 1, § 4, blijft artikel 2, § 5, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, van kracht.

In afwachting van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 23 blijft artikel 18 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht.

Bij ontstentenis van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld bij artikel 1, § 5, blijven de artikelen 2, § 2, 2° en 3°, § 3, § 4, en 17, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van kracht.

Art. 48. De Koning kan, voor de openbare diensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, andere procedures vastleggen dan deze bedoeld bij de artikelen 1 en 32 van deze wet.

Art. 49. De uitzendbureaus geleid of opgericht door de overheid zijn gebonden voor hun uitzendkrachten de bepalingen van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten en van de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de Nationale Arbeidsraad of het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, na te leven.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Motril, 24 juli 1987.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
M. HANSENNE

De Minister van Sociale Zaken,
J.-L. DEHAENE

Gezien en met 's Lands zegel gezegd :
De Minister van Justitie,

J. GOL