KONINKRIJK BELGIE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 11e juni 1981 door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet "betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers", heeft de 3e juli 1981 het volgend advies gegeven :

ROYAUME DE BELGIQUE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi et du Travail, le 11 juin 1981, d'une demande d'avis sur un projet de loi "sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise des travailleurs à la disposition d'utilisateurs", a donné le 3 juillet 1981 l'avis suivant :

I. VOORAFGAANDE OPMERKING.

De regeling vervat in het voor advies voorgelegde ontwerp van wet is bestemd om in de plaats te komen van die welke vastgesteld is in de wet van 28 juni 1976 houdende voorlopige regeling van de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Zoals de wet van 28 juni 1976 bevat het ontwerp een regeling van de tijdelijke arbeid in het algemeen en van de uitzendarbeid in het bijzonder, alsook een reglementering van het terbeschikkingstellen van werknemers ten behoeve van een andere werkgever. Bovendien is in artikel 45 van het ontwerp een bepaling opgenomen waarbij het de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening mogelijk wordt, zoals een gewoon uitzendbureau, op te treden als werkgever van de arbeidskrachten die hij uitzendt.

Tijdelijke arbeid 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.

Uitzendarbeid is een specifieke vorm van tijdelijke arbeid. Hij wordt verricht op grond van een overeenkomst waarbij de uitzendkracht zich tegenover het uitzendbureau heeft verbonden om tegen loon tijdelijke arbeid te verrichten bij de gebruiker waarmee het uitzendbureau een overeenkomst heeft. Volgens de wet is het uitzendbureau de werkgever van de uitzendkracht.

.../...

De reglementering van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van een andere werkgever, die een logische aanvulling is van de regels inzake tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, betreft het laten gebruiken van werknemers door een andere werkgever, bijvoorbeeld in de vorm van uitlening.

Uit die bondige ontleding mag voldoende blijken dat een regeling van de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid en een reglementering van de terbeschikkingstelling van werknemers deel uitmaken van het arbeidsrecht, zijnde dat deel van het recht waarbij de verhoudingen tussen werkgever en werknemer worden bepaald en de voorwaarden vastgesteld waaronder de tewerkstelling kan geschieden.

Het arbeidsrecht is een nationale materie gebleven. Naar zijn aard is het ontwerp in beginsel dus een zaak van de nationale wetgever.

Niettemin bevat het ontwerp twee groepen van bepalingen die een bevoegdheidsvraagstuk stellen, de ene betreffen de erkenning van de uitzendbureaus (artikelen 21 en 22 van het ontwerp), de andere de aanvullende taakomschrijving van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening ter zake van uitzendarbeid (artikel 45 van het ontwerp).

In haar artikel 6, § 1, IX, bepaalt de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen immers dat, wat het tewerkstellingsbeleid betreft, als aangelegenheden bedoeld door artikel 107quater van de Grondwet moeten aangemerkt worden :

"1° de arbeidsbemiddeling en de daaraan verbonden financiële tegemoetkomingen;

2° Ter uitvoering van de maatregelen door de nationale overheid vastgesteld :

a) De plaatsing van werklozen in het kader van de tewerkstelling door het Gewest, de ondergeschikte besturen en de natuurlijke personen en rechtspersonen;

b) De plaatsing van werklozen die tijdelijk en buiten kader worden tewerkgesteld voor activiteiten van algemeen belang;

3° De toepassing van de normen betreffende de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten".

Onder arbeidsbemiddeling als bedoeld onder 1° supra, wordt blijkens de memorie van toelichting van het ontwerp dat de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is geworden onder meer verstaan :

"...

5° De erkenning van de uitzendbureaus, alsmede de organisatie van plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door de overheidsinstellingen". (Gedr. St., Senaat, 1979-1980, nr 434/1, blz. 33-34).

Een zelfde uitleg vindt men terug in het Senaatsverslag (nr 434/2, blz. 198-199), in het Kamerverslag (Gedr. St., Kamer v. Volksv., 1979-1980, nr 627/10, blz. 103-104) alsook in de verantwoording van een regeringsamendement op een vroeger ontwerp van Staatshervorming (Gedr. St., Kamer v. Volksv., 1977-1978, nr 461/20, blz. 9).

Uit die herhaalde uitleg moet worden afgeleid dat het de bedoeling van de bijzondere wetgever is geweest de erkenning van de uitzendbureaus en de organisatie van plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen als een zaak van arbeidsbemiddeling aan de Gewesten toe te vertrouwen, ook al wordt aldus aan het begrip arbeidsbemiddeling een ruimere betekenis gegeven dan die welke het gewoonlijk in het arbeidsrecht heeft (1).

Voorts moet uit de redactie van artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, inzonderheid uit het verschil in opstel van het bepaalde in 1° en 2°, worden besloten dat de bevoegdheid van de Gewesten, wat de erkenning van de uitzendbureaus en de organisatie van plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door overheidsinstellingen betreft, zowel de normering als de toepassing van de norm omvat.

.../...

---

(1) In zijn gebruikelijke betekenis is arbeidsbemiddeling de "bemoeiing met het doel werkgevers bij het zoeken van arbeidskrachten en werknemers bij het zoeken van een arbeidsplaats behulpzaam te zijn" (Benelux-Sociaalrechtelijk woordenboek, 1977, blz. 40). Men zal vaststellen dat in het ontwerp het uitzendbureau als werkgever wordt aangewezen.

Het besluit is dan ook dat, althans in zoverre het gaat om het Vlaamse Gewest en het Waalse Gewest, de gewone nationale wetgever niet meer bevoegd is voor de bepalingen vervat in de artikelen 21, 22 en 45 van het ontwerp en dat de bij die voorzieningen aansluitende straf-, slot- en overgangsbepalingen (artikelen 40, 46 en 48 van het ontwerp) dienovereenkomstig zullen moeten worden aangepast.

Wat tenslotte het bepaalde in artikel 49 van het ontwerp betreft naar luid waarvan de besluiten tot uitvoering van de wet van 28 juni 1976 in werking blijven tot zij uitdrukkelijk worden opgeheven, moet worden opgemerkt dat in zoverre het gaat om de uitvoering van bepalingen omtrent een aangelegenheid die naar de Gewesten is overgegaan, de nationale wetgever eveneens de bevoegdheid heeft verloren om over het al dan niet behouden van die uitvoeringsbesluiten te beslissen.

II. ONDERZOEK VAN DE TEKST.

ALGEMENE OPMERKINGEN.

A. Evenmin als in de voorlopige wet van 28 juni 1976, vindt men in het ontwerp bijzondere toepassingsbepalingen met betrekking tot bijvoorbeeld de Staat, provincies,

.../...

gemeenten, instellingen van openbaar nut, openbare instellingen en andere. Nochtans lijkt dit - tenzij men de openbare sector uitdrukkelijk wenst uit te sluiten van de toepassing van de wet - meer dan voor de tijdelijke wet, een noodzaak te zijn omdat de door artikel 1, paragrafen 2 en 3 bepaalde procedure volledig is afgestemd op het syndicaal regime van de privé-sector.

Dit klemt te meer omdat de nieuwe procedure voorziet in een veto-recht in hoofde van de vakbonden : artikel 1, § 2, derde lid, bepaalt uitdrukkelijk dat de tijdelijke vervanging van een vast werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd, maar kan gebeuren met de toestemming van de vakbondsafvaardiging; indien deze de toestemming weigert, is er geen vervanging mogelijk. Hetzelfde geldt bij buitengewone vermeerdering van werk : ook hier moet, krachtens artikel 1, § 3, eerste lid, de vakbondsafvaardiging akkoord gaan met de uitvoering van tijdelijke arbeid.

Transponeert men deze procedure naar de diensten waarop bijvoorbeeld het koninklijk besluit van 20 juni 1955 houdende syndicaal statuut van het personeel der openbare diensten, van toepassing is, dan zouden ter zake de syndicale raad van advies c.q. de personeelsraad moeten optreden.

Maar deze raden bezitten slechts een adviserende bevoegdheid terwijl noch uit de tekst van het ontwerp noch uit de memorie van toelichting blijkt dat de Regering hierin enige wijziging wenst te brengen.

.../...

Houdt men er daarenboven rekening mee dat de door artikel 1 bepaalde voorwaarden en procedures om een beroep te doen op de tijdelijke arbeid, tevens van toepassing zijn op de uitzendarbeid, dan kan de vraag worden gesteld of de stellers van het ontwerp de weerslag ervan wel op zijn volledige draagwijdte hebben onderzocht.

B. De voorgestelde tekst is niet altijd zeer duidelijk.

Zo betreffen de bepalingen van het tweede tot het achtste lid van artikel 1, § 2, uitsluitend het sub 2° van het eerste lid bedoelde geval, t.w. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens overeenkomst is beëindigd.

Het ware gewenst dit duidelijker te laten uitkomen dan nu het geval is.

Een gelijkaardige opmerking geldt met betrekking tot artikel 1, § 3, achtste en negende lid : de daarin vervatte bepalingen betreffen uitsluitend het in lid 7 beoogde geval.

Werkgevers kunnen slechts een beroep doen op uitzendarbeid (en uitzendbureaus mogen hun slechts uitzendkrachten ter beschikking stellen) in de gevallen waarin, op grond van artikel 1, tijdelijke arbeid is toegelaten (artikel 23).

.../...

De werkgever moet evenwel - net zoals bij tijdelijke arbeid als bedoeld in Hoofdstuk I - toestemming vragen in de voorwaarden en volgens de procedures vervat in artikel 1.

Dit belangrijk principe is niet terug te vinden in een expliciete bepaling maar volgt slechts op een onrechtstreekse wijze uit de in de vier laatste lijnen van artikel 20 opgenomen bepaling volgens welke gebruiker en uitzendkracht beschouwd worden als verbonden door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd wanneer de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van de uitzendkracht "... na ontvangst van de weigering van het akkoord of de toelating waarvan sprake in artikel 1, § 2, 2°, achtste en § 3, zevende (lees : negende) lid".

BIJZONDERE OPMERKINGEN.

Artikel 1.

In § 2, 1°, leze men : "wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst ...".

In § 2, derde lid, is in de eerste zin sprake van "toestemming", in de tweede van "akkoord" terwijl in de Franse tekst in beide gevallen "accord" wordt gebruikt.

Voorgesteld wordt telkens "toestemming" te schrijven.

.../...

In § 2, vierde lid, tweede zin, schrijve men overeenkomstig de bewoordingen van artikel 38, 4, tweede lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités : "Wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt ...".

Tevens vervange men "akkoord" door "toestemming".

Ook in § 2, vijfde lid, dient "akkoord" tweemaal te worden vervangen door "toestemming".

Verder schrijve men ... "binnen zeven dagen ...".

§ 2, zesde lid, betreft het geval waarbij de vakbonden het onder elkaar niet eens zijn. Mag er worden aangenomen dat die onenigheid aan de werkgever moet meegedeeld worden binnen de termijn van zeven dagen voorgeschreven door het vijfde lid ? Dezelfde opmerking betreft het bepaalde in § 3, zesde lid.

Voor § 2, zevende lid, wordt volgende tekst voorgesteld :

"Wanneer in een onderneming zonder vakbondsafvaardiging de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens ... om dringende reden, kan de werkgever ...".

In § 2, achtste lid, schrijve men :

.../...

"... tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd".

Om verwarring omtrent de lezing van het achtste lid te voorkomen, ware dit lid beter versmolten met het zevende. In dat geval zal men wel moeten nagaan of de interne verwijzingen elders in het ontwerp niet nader worden aangepast.

In § 3, eerste lid, schrijve men "... met de toestemming ..." en "Binnen drie werkdagen na ontvangst van de toestemming ...".

In § 3, tweede, derde en vierde lid, schrijve men telkens :

"... van de Nationale Arbeidsraad wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt ...".

In § 3, vierde lid, schrijve men bovendien tweemaal : "... moet de werkgever de toestemming vragen ...".

Ook in § 3, vijfde lid, vervange men tweemaal "akkoord" door "toestemming".

In § 3, zesde lid, schrijve men in de Nederlandse tekst "in lid 4".

.../...

In § 3, lijken het achtste en het negende lid beter met het zevende lid te worden versmolten. In dat geval zullen de interne verwijzingen in het ontwerp moeten worden aangepast.

In § 3, negende lid, leze men bovendien "... tot het verstrijken van de termijn ...".

Voor § 4, eerste lid, wordt verwezen naar de opmerking bij § 2, vierde lid.

Artikel 3.

Zoals het is gesteld (en overgenomen uit de tijdelijke wet) zou dit artikel kunnen laten vermoeden dat het procédé der opeenvolgende contracten voor een bepaalde tijd bij wet (in casu artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) verboden is. Dat is niet zo : laatstgenoemd artikel bepaalt wel dat opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd zonder een aan de werknemer toe te schrijven onderbreking, geacht worden een overeenkomst voor onbepaalde tijd uit te maken, tenzij de werkgever bewijst dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Volgende tekst wordt in overweging gegeven :

.../...

"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".

Artikel 6.

In fine leze men "... algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten".

Artikel 9.

Men leze :

"... de werknemer wiens overeenkomst in haar uitvoering is geschorst ...".

Artikel 14.

In het eerste lid, negende regel schrijve men : "... tot het verstrijken van die termijn ...". In het tweede lid : "... totdat de termijn is verstreken ...".

.../...

Artikel 15.

De vraag kan worden gesteld of de in het eerste lid vervatte bepaling niet strijdig is met het principe uit het arbeidscontrachtenrecht volgens hetwelk de werknemer het recht heeft te allen tijde een einde te maken aan een overeenkomst voor onbepaalde tijd, mits de voorgeschreven opzeggingstermijn te eerbiedigen. Deze mogelijkheid wordt hier niet geboden vermits het ontwerp (en de tijdelijke wet) alleen voorzien in een beëindiging met vergoeding, wat nadeliger kan zijn voor de betrokken werknemer.

Artikel 17.

Om nauwer aan te sluiten bij de redactie van artikel 4, schrijve men in de inleidende zin :

"... vastgesteld binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt ...".

Onder 5° schrijve men : "de identiteit van de werknemer wiens overeenkomst in haar uitvoering is geschorst;".

In § 2 schrijve men : "1° binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, ..." en "2° binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam ...".

.../...

Artikel 20.

In fine wordt verwezen naar "§ 3, zevende lid". Men lijkt te moeten lezen "§ 3, negende lid".

Artikelen 24 en 25.

Om de reden aangeduid onder artikel 1, § 2, vierde lid, schrijve men "... wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt of wanneer het past om ...".

Artikelen 37, 41 en 42.

De Nederlandse tekst stemt niet altijd overeen met de overeenstemmende bepalingen in de artikelen 50 en volgende van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 44.

Men leze "Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek ...".

Artikel 46.

Onverminderd de voorafgaande opmerking omtrent de bevoegdheid van de nationale wetgever, schrijve men in de inleidende zin "In artikel 1 van de wet ...".

I. OBSERVATION PRELIMINAIRE.

La réglementation contenue dans le projet soumis à l'avis du Conseil d'Etat est appelée à se substituer à celle qu'a établie la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Tout comme la loi du 28 juin 1976, le présent projet règle le travail temporaire en général et le travail intérimaire en particulier, et réglemente en outre la mise de travailleurs à la disposition d'un autre employeur. Pour le surplus, il comporte en son article 45 une disposition qui permet à l'Office national de l'Emploi, au même titre qu'une entreprise ordinaire de travail intérimaire, d'agir en qualité d'employeur pour les travailleurs qu'il fournit comme intérimaires.

Le travail temporaire est l'activité qui s'exerce dans les liens d'un contrat de travail et qui a pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent, de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Le travail intérimaire, forme spécifique de travail temporaire, s'accomplit dans les liens d'un contrat par lequel l'intérimaire s'est engagé vis-à-vis de l'entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer un travail temporaire chez l'utilisateur avec lequel l'entreprise de travail intérimaire a conclu une convention. Aux termes de la loi, c'est l'entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur du travailleur intérimaire.

.../...

Complément logique des règles relatives au travail temporaire et au travail intérimaire, la réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'un autre employeur a pour objet la possibilité d'utilisation de travailleurs par un autre employeur, par exemple, sous forme de pret de main d'oeuvre.

La brève analyse qui vient d'être faite montre sans doute à suffisance que la réglementation du travail temporaire et du travail intérimaire et la réglementation de la mise à disposition de travailleurs relèvent du droit du travail, c'est-à-dire de cette branche du droit qui détermine les rapports entre l'employeur et le travailleur et qui fixe les conditions auxquelles la mise au travail peut se faire.

Le droit du travail est demeuré une matière nationale. C'est dire que, de par sa nature, le projet est en principe du ressort du législateur national.

Le projet comprend cependant deux groupes de dispositions qui soulèvent un problème de compétence, à savoir, d'une part, les dispositions ayant trait à l'agréation des entreprises de travail intérimaire (articles 21 et 22 du projet) et, d'autre part, la disposition qui complète la mission de l'Office national de l'Emploi en matière de travail intérimaire (article 45 du projet).

En effet, dans son article 6, § 1er, IX, la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles dispose, en ce qui concerne la politique de l'emploi, que doivent être considérées comme des matières visées à l'article 107 quater de la Constitution :

.../...

"1° Le placement des travailleurs et les interventions financières qui s'y rattachent;

2° En exécution des mesures arrêtées par l'autorité nationale :

a) Le placement des chômeurs dans le cadre de la mise au travail par la Région, les pouvoirs subordonnées et les personnes physiques et morales;

b) Le placement des chômeurs occupés temporairement et hors cadre dans des activités d'intérêt général;

3° L'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers".

Selon l'exposé des motifs du projet de loi qui est devenu la loi du 8 août 1980, le placement au sens du 1° ci-dessus comprend entre autres :

"...

5° L'agréation d'entreprises de travail intérimaire, ainsi que l'organisation de bureaux de placement pour les travailleurs temporaires par les institutions publiques". (Doc. parl. Sénat, 1979-1980, n° 434/1, pp. 33-34).

.../...

Un commentaire analogue se retrouve dans le rapport du Sénat (n° 434/2, p. 198-199), dans le rapport de la Chambre (doc. parl. Chambre des Représ. 1979-1980, n° 627/10, p. 103-104) ainsi que dans la justification d'un amendement du Gouvernement à un projet antérieur de réforme de l'Etat (doc. parl. Chambre des Représ. 1977-1978, n° 461/20, p. 9).

De ces commentaires réitérés force est d'inférer que la volonté du législateur spécial a été de confier l'agréation des entreprises de travail intérimaire et l'organisation de bureaux de placement de travailleurs temporaires par les institutions publiques aux Régions comme des matières relevant du placement, encore que la notion de placement se soit vu attribuer ici une portée plus étendue qu'il n'est d'usage de lui reconnaître dans le droit du travail (1).

Du texte de l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980, et plus particulièrement de la formulation différente qui a été adoptée pour le 1° et le 2°, il se déduit en outre que la compétence des Régions en matière d'agréation des entreprises de travail intérimaire et d'organisation de bureaux de placement de travailleurs intérimaires par les institutions publiques comprend tant le pouvoir des normes que celui de les mettre en oeuvre.

.../...

---

(1) Dans son acception habituelle, le placement s'entend de l'entremise destinée à aider les employeurs dans la recherche de main d'oeuvre et les travailleurs dans la recherche d'un emploi (définition inspirée du "(Benelux-Sociaalrechtelijk woordenboek, 1977, p. 40). On remarquera que, dans le projet, l'entreprise de travail intérimaire est qualifiée d'employeur.

La conclusion à tirer de ce qui précède est que le législateur national ordinaire a cessé, du moins en ce qui concerne la Région wallonne et la Région flamande, d'être compétent pour arrêter les dispositions portées par les articles 21, 22 et 45 du projet et que les dispositions pénales, finales et transitoires qui s'y rattachent (les articles 40, 46 et 48 du projet) devront être adaptées en conséquence.

Enfin, en ce qui concerne la disposition de l'article 49 du projet, qui maintient les arrêtés d'exécution de la loi du 28 juin 1976 en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse, il convient d'observer que, dans la mesure où il s'agit de l'exécution de dispositions relevant d'une matière qui a été transférée aux Régions, le législateur national a, de même, perdu le pouvoir de décider du maintien ou non de ces arrêtés d'exécution.

II. EXAMEN DU TEXTE.

OBSERVATIONS GENERALES.

A. Pas plus que la loi provisoire du 28 juin 1976 le présent projet de loi ne comporte de mesures d'application particulières à l'égard, par exemple, de l'Etat, des provinces, des communes, des organismes d'intérêt public, des établissements publics etc. Or, à moins que l'on entende exclure expressément le secteur public du champ d'application de la loi en projet, de telles dispositions répondent, plus encore que dans la loi provisoire, à une nécessité car la procédure prévue par l'article 1er, paragraphes 2 et 3, est tout entière axée sur le régime syndical du secteur privé.

.../...

La nécessité de pareilles dispositions est d'autant plus impérieuse que la nouvelle procédure prévoit un droit de veto pour les syndicats : l'article 1er, § 2, alinéa 3, dispose expressément que le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de la délégation syndicale; si cet accord est refusé, le remplacement ne peut intervenir. Il en va de même en cas de surcroît extraordinaire de travail : ici encore, en vertu de l'article 1er, § 3, alinéa 1er, l'exécution d'un travail temporaire requiert l'accord de la délégation syndicale.

Si l'on transpose cette procédure aux services qui sont soumis, par exemple, à l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, il faudrait faire intervenir en la matière respectivement le comité de consultation syndicale ou le conseil du personnel.

Mais ces comités ou conseils n'ont qu'une compétence d'avis, et il ne ressort ni du texte du projet ni de l'exposé des motifs que le Gouvernement entend apporter quelque modification à ce régime.

Si, de plus, on considère que les conditions et procédures de recours au travail temporaire prévues par l'article 1er du projet s'appliquent également au travail intérimaire, l'on peut se demander si les auteurs du projet ont bien mesuré toute l'étendue de ses répercussions.

B. Le texte proposé n'est pas toujours très clair.

Ainsi, les dispositions des alinéas 2 à 8 de l'article 1er, § 2, visent uniquement le cas envisagé au 2° de l'alinéa 1er, à savoir le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin.

Le texte du projet devrait le faire ressortir avec plus de clarté.

L'article 1er, § 3, alinéas 8 et 9, appelle une observation analogue : les dispositions de ces alinéas s'appliquent exclusivement à l'hypothèse envisagée à l'alinéa 7.

Les employeurs ne peuvent recourir au travail intérimaire, et les entreprises de travail intérimaire ne peuvent leur procurer des intérimaires, que dans les cas où, en vertu de l'article 1er, le travail temporaire est autorisé (article 23).

L'employeur doit cependant, tout comme pour le travail temporaire visé au chapitre Ier, demander l'autorisation dans les conditions et selon la procédure prévues à l'article 1er.

Cet important principe ne fait pas l'objet d'une disposition explicite mais se dégage indirectement de la disposition contenue dans les quatre dernières lignes de l'article 20, selon laquelle l'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque l'utilisateur continue d'occuper un intérimaire "... après réception du refus d'accord ou d'autorisation visé à l'article 1er, § 2, 2°, alinéa 8 et § 3, alinéa 7 (il faut lire : alinéa 9)".

OBSERVATIONS PARTICULIERES.

Article 1er.

Au § 2, 1°, il vaudrait mieux écrire dans la version néerlandaise : "... wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst ...".

.../...

Au § 2, alinéa 3, version néerlandaise, il est question, dans la première phrase de "toestemming" et dans la seconde de "akkoord",alors que la version française utilise dans les deux cas le terme "accord".

Il est proposé d'écrire uniformément "toestemming".

Au § 2, alinéa 4, deuxième phrase, on écrira, en reprenant les termes de l'article 38, 4, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires : "Lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ...".

Dans le texte néerlandais on remplacera en outre le mot "akkoord" par "toestemming".

Dans le § 2, alinéa 5, on remplacera de même, à deux reprises, le mot "akkoord" par "toestemming".

Pour le surplus on écrira dans la version néerlandaise "... binnen zeven dagen ...".

Le § 2, alinéa 6, vise le cas de désaccord entre syndicats. Faut-il considérer que ce désaccord doit être notifié à l'employeur dans le délai de sept jours prévu à l'alinéa 5 ? La même observation vaut pour la disposition du § 3, alinéa 6.

La rédaction suivante est suggérée pour le § 2, alinéa 7 :

"Lorsque, dans une entreprise sans délégation syndicale, le contrat de travail prend fin ... pour motif grave, l'employeur peut ...".

.../...

Au § 2, alinéa 8, il convient d'écrire dans la version néerlandaise "... tot het verstrijken van de termijn waarvoor hij in dienst genomen werd". Pour éviter toute confusion quant à la portée de cet alinéa 8, il vaudrait mieux, par ailleurs, le fusionner avec l'alinéa 7. Il y aura lieu cependant, dans ce cas, de vérifier si les références internes figurant à d'autres dispositions du projet ne doivent pas être adaptées.

Au § 3, alinéa 1er, on écrira dans la version néerlandaise : "... met de toestemming ..." et "Binnen drie werkdagen na ontvangst van de toestemming ...".

Au § 3, alinéas 2, 3 et 4 on écrira chaque fois : "lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou lorsque ...

Au § 3, alinéa 4, version néerlandaise, on écrira à deux reprises : ... moet de werkgever de toestemming vragen.

Au § 3, alinéa 5, version néerlandaise, on remplacera de même, par deux fois, le terme "akkoord" par "toestemming".

Au § 3, alinéa 6, version néerlandaise, il faut lire "in lid 4".

Dans le même § 3, il paraît souhaitable de fusionner les alinéas 8 et 9 avec l'alinéa 7. Il y aurait lieu, dans ce cas, d'adapter les références internes du projet.

Toujours dans le § 3, alinéa 9, on écrira dans la version néerlandaise : "... tot het verstrijken van de termijn ...".

.../...

En ce qui concerne le § 4, alinéa 1er, on se reportera à l'observation faite au sujet du § 2, alinéa 4.

Article 3.

Tel qu'il est formulé, cet article (emprunté à la loi provisoire) pourrait faire croire que le procédé de la conclusion de contrats successifs à durée déterminée est interdit par la loi (en l'occurrence par l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Il n'en est rien. L'article précité dispose, il est vrai, que les contrats successifs conclus pour une durée déterminée, sans qu'il y ait entre eux interruption attribuable au travailleur, sont réputés former un contrat à durée indéterminée, à moins que l'employeur ne prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Le texte suivant est dès lors proposé :

"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, elle ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée".

Article 6.

A la fin de l'article, il vaudrait mieux écrire : "... les régimes généraux institués par d'autres lois en matière de contrats de travail".

.../...

Article 9.

On écrira dans la version néerlandaise : "wiens overeenkomst in haar uitvoering is geschorst".

Article 14.

A l'alinéa 1er, neuvième ligne, version néerlandaise, on écrira : "... totdat de termijn is verstreken ...".

Article 15.

On peut se demander si la disposition de l'alinéa 1er de cet article ne va pas à l'encontre du principe du droit des contrats de travail qui veut que le travailleur a la faculté de mettre fin à tout moment à un contrat de durée indéterminée pourvu qu'il respecte le délai de préavis prescrit. Cette faculté n'est pas offerte ici car le projet (comme la loi provisoire) ne prévoit que la résiliation avec indemnité, système qui peut être plus désavantageux pour le travailleur intéressé.

Article 17.

Pour serrer de plus près le texte de l'article 4, il conviendrait d'écrire dans la phrase liminaire de l'article 17 :

"... constaté par écrit dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire ...".

.../...

Au 5°, on écrira dans la version néerlandaise : "de identiteit van de werknemer, wiens overeenkomst in haar uitvoering is geschorst".

Au § 2, on écrira : "1° dans les deux jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail ..." et au 2° "dans les sept jours ouvrables à compter du début de sa mise au travail ...".

Article 20.

La fin de l'article se réfère au "§ 3, alinéa 7". Il semble qu'il faille lire "§3, alinéa 9".

Articles 24 et 25.

Pour la raison indiquée au sujet de l'article 1er, § 2, alinéa 4, il convient d'écrire : "... lorsqu'il n'a pas été institué de commission paritaire, lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas ou lorsqu'il s'agit ...".

Articles 37, 41 et 42.

Le texte néerlandais de ces articles n'est pas toujours conforme à celui des dispositions homologues qui figurent aux articles 50 et suivants de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 44.

Il faut lire : "Toutes les dispositions du Livre Ier du Code pénal ...".

.../...

Article 46.

Sans préjudice de l'observation qui a été faite ci-avant relativement à la compétence du législateur national, il faut lire dans la phrase liminaire de la version néerlandaise : "In artikel 1 van de wet ...".

De kamer was samengesteld uit			La chambre était composée de
de Heren Messieurs	:	H. ADRIAENS,	voorzitter, président,
		H. COREMANS, Gh. TACQ,	staatsraden, conseillers d'Etat,
		G. VAN HECKE, F. DE KEMPENEER,	assessoren van de afdeling wetgeving, assesseurs de la section de législation,
Mevrouw Madame	:	M. BENARD,	griffier. greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. Gh. TACQ.

Het verslag werd uitgebracht door de J. VERMEIRE, adjunct-auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. Gh. TACQ.

Le rapport a été présenté par M. J. VERMEIRE, auditeur adjoint.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER, DE VOORZITTER - LE PRESIDENT,

M. BENARD. H. ADRIAENS.