

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2004-2005

---

26 NOVEMBRE 2004

---

**Proposition de loi modifiant la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs**

(Déposée par Mme Annemie Van de Casteele et M. Stefaan Noreilde)

---

## DÉVELOPPEMENTS

---

Si le travail temporaire est une forme de travail très ancienne, le travail intérimaire est un phénomène plus récent, surtout dans sa forme actuelle, dans laquelle une firme, l'entreprise de travail intérimaire, met des travailleurs à la disposition d'un tiers, l'utilisateur, avec transfert d'autorité, et dans laquelle l'entreprise de travail intérimaire reste l'employeur du travailleur.

En Belgique, les premières entreprises de travail intérimaire ont vu le jour dans les années cinquante. À l'époque, on recourait principalement au travail intérimaire pour les employés, en particulier en vue de pourvoir le plus rapidement possible au remplacement de travailleurs absents. Il n'existait pour ainsi dire aucune réglementation. La plupart des travailleurs intérimaires étaient, du reste, des indépendants.

Ce n'est qu'au début des années septante qu'un arrêté royal a assujéti les travailleurs intérimaires à la sécurité sociale. La loi du 28 juin 1976 a doté le secteur du travail intérimaire d'une première réglementation spécifique, provisoire. En 1981, à l'expiration de la durée de validité de la loi de 1976, la CCT n° 36 fut conclue au sein du Conseil national du travail, et ce, dans l'attente d'une réglementation définitive. Suivit alors, en 1987, la loi définitive du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2004-2005

---

26 NOVEMBER 2004

---

**Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers**

(Ingediend door mevrouw Annemie Van de Casteele en de heer Stefaan Noreilde)

---

## TOELICHTING

---

Tijdelijke arbeid is een zeer oude vorm van werk. Uitzendarbeid daarentegen is een recenter fenomeen, vooral in zijn huidige vorm, waarbij een bedrijf, het uitzendbureau, werknemers ter beschikking stelt van een derde, de gebruiker, met een overdracht van gezag en waarbij het uitzendbureau de werkgever van de werknemer blijft.

De eerste uitzendbureaus in België dateren van de jaren vijftig. Uitzendarbeid werd toen vooral toegepast op bedienden, meer bepaald om afwezige werknemers zo snel mogelijk te vervangen. Op dat ogenblik bestond er nagenoeg geen reglementering. De meeste uitzendkrachten waren toen overigens zelfstandigen.

Pas begin jaren zeventig wordt een koninklijk besluit gepubliceerd waardoor de uitzendkrachten aan de sociale zekerheid werden onderworpen. Met de wet van 28 juni 1976 krijgt de uitzendsector een eerste eigen — voorlopige — reglementering. In 1981, aan het einde van de geldigheidsduur van de wet van 1976, wordt in de Nationale Arbeidsraad CAO nr. 36 gesloten, in afwachting van een definitieve reglementering. In 1987 volgt dan de definitieve wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten

d'utilisateurs, qui fut complétée ultérieurement par diverses CCT visant à améliorer le statut social des travailleurs intérimaires.

Les premières CCT ont été conclues au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire (CP n° 322) en 1993. Les réglementations régionalisées en matière d'agrément des entreprises de travail intérimaire datent du début des années nonante. En 1994, l'utilisation du travail intérimaire a été considérablement assouplie par une CCT qui a allongé la durée maximale autorisée pour le travail intérimaire et simplifié la procédure d'autorisation. La loi-cadre du 26 juillet 1996 a également assoupli les conditions sous lesquelles le travail intérimaire est autorisé. Elle a notamment remplacé la notion de « surcroît extraordinaire de travail » par celle de « surcroît temporaire ». Cette même loi-cadre a également étendu la possibilité de recourir au travail intérimaire au cas où il y a lieu de remplacer un travailleur bénéficiant d'une d'interruption de carrière de courte durée.

En exécution de l'arrêté royal du 4 décembre 1997, le secteur du travail intérimaire a créé un service central de prévention « Prévention et intérim », en abrégé « P et I ». Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le secteur du travail intérimaire a été retenu, au même titre que le secteur de la construction et celui du transport de personnes, dans le cadre du projet Dimona, le nom donné à la Déclaration immédiate de l'emploi. S'inscrivant dans le cadre de la simplification administrative, ce projet prévoit, pour le secteur du travail intérimaire, que tout emploi d'un travailleur intérimaire doit être déclaré au préalable par l'entreprise de travail intérimaire à l'Office national de sécurité sociale. Enfin, la loi-programme du 12 août 2000 permet de recourir à l'intérim d'insertion. Cette mesure a permis au secteur du travail intérimaire d'offrir un contrat de travail classique à temps plein et de durée indéterminée à des chômeurs de longue durée, à des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et à des allocataires sociaux.

La loi-programme du 12 août 2000 a constitué une avancée prudente dans le domaine des contrats de durée indéterminée dans le secteur de l'intérim. Il peut paraître paradoxal d'engager un travailleur intérimaire pour une durée indéterminée. Il faut néanmoins bien distinguer les missions qu'un travailleur intérimaire effectue chez un utilisateur déterminé, qui sont de nature temporaire, et l'engagement de ce travailleur auprès de son employeur juridique, à savoir l'agence d'intérim, qui peut être de longue durée.

À l'heure actuelle, le travail intérimaire est autorisé :

1° aux fins du remplacement d'un travailleur permanent, lorsque le contrat de travail de celui-ci :

— est suspendu;

behoefte van gebruikers, die nadien wordt aangevuld met diverse CAO's ter verbetering van het sociaal statuut van uitzendkrachten.

In 1993 worden de eerste CAO's gesloten in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid (PC nr. 322). De geregionaliseerde reglementeringen inzake erkenning van de uitzendbureaus worden in het begin van de jaren negentig uitgevaardigd. In 1994 wordt het beroep op uitzendarbeid heel wat versoepeld met een CAO die de maximumduur tijdens dewelke uitzendarbeid mogelijk is verlengt en de toelatingsprocedure vereenvoudigt. Ook de kaderwet van 26 juli 1996 versoepelt de voorwaarden waaronder uitzendarbeid is toegelaten. Meer bepaald wordt het begrip « buitengewone vermeerdering van het werk » vervangen door « tijdelijke vermeerdering ». Tevens verruimt diezelfde kaderwet het toepassingsgebied van de uitzendarbeid met de vervanging in geval van loopbaanonderbreking van korte duur.

Ter uitvoering van het koninklijk besluit van 4 december 1997 richt de uitzendsector een centrale preventiedienst « Preventie en Interim », kortweg « P en I », op. Vanaf 1 januari 1999 wordt de uitzendsector samen met de bouwsector en de sector van het personenvervoer gekozen voor het dimonaproject of de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling. Dat project kadert in de administratieve vereenvoudiging en bepaalt voor de uitzendsector dat elke tewerkstelling van een uitzendkracht op voorhand door het uitzendbedrijf moet worden aangegeven bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid. De programmawet van 12 augustus 2000 ten slotte voorziet in de mogelijkheid van invoeginterim. Hiermee krijgt de uitzendsector de mogelijkheid om langdurig werklozen, bestaansminimumtrekkers en sociale-uitkeringstrekkers een klassieke voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden.

De programmawet van 12 augustus 2000 heeft voor een voorzichtige doorbraak gezorgd op het vlak van contracten van onbepaalde duur in de uitzendsector. Het kan paradoxaal lijken dat een uitzendkracht voor onbepaalde tijd wordt aangeworven. Niettemin moet er rekening worden gehouden met het onderscheid dat de opdrachten van de uitzendkracht bij een bepaalde gebruiker van tijdelijke aard zijn, terwijl het engagement van diezelfde uitzendkracht bij zijn juridische werkgever, namelijk het uitzendkantoor, van langere duur kan zijn.

Momenteel is uitzendarbeid toegelaten in de volgende gevallen :

1° ter vervanging van een vaste werknemer, wanneer diens arbeidsovereenkomst :

— geschorst is;

- a pris fin avec préavis ou pour motif grave;
- a pris fin pour une autre raison;
- 2° en cas de surcroît temporaire de travail;
- 3° en cas de travail exceptionnel;
- 4° pour les artistes;
- 5° dans le cadre du système des titres-service.

Au fil du temps, les possibilités de recourir au travail intérimaire ont été élargies et, *mutatis mutandis*, le secteur de l'intérim a pu s'ériger en acteur à part entière sur le marché du travail. C'est surtout au cours des années nonante que le secteur de l'intérim a connu une évolution significative. Ce développement considérable a été possible grâce à plusieurs facteurs. Ces dernières années, les entreprises recourent davantage à diverses formes de flexibilisation externe en vue de réduire le plus possible leurs frais de personnel et de simplifier au maximum les procédures de licenciement. Le fait que le secteur de l'intérim soit chargé des démarches administratives et que les entreprises soient débarrassées des tracasseries liées à celles-ci est une bonne chose pour les entreprises. Le redressement du marché du travail joue également en faveur du secteur de l'intérim. Mais, simultanément, les entreprises intègrent davantage le travail intérimaire dans la procédure de sélection: des candidats potentiels sont d'abord engagés «à l'essai», par le biais du travail intérimaire, et à titre définitif, après une évaluation positive. De plus en plus d'étudiants recourent également au secteur de l'intérim pour s'assurer un revenu décent et pour bénéficier d'un contrat correct sur le plan du droit social.

On constate que, malgré les assouplissements évoqués ci-dessus, la législation belge reste assez restrictive, *a fortiori* si on la compare à celle des pays voisins. En conséquence, le potentiel de pénétration du travail intérimaire n'est pas exploité au maximum, loin s'en faut. Cette forme de travail représente 1,8 pour cent de l'emploi global, un taux sensiblement inférieur à ceux qui sont enregistrés chez ceux de nos voisins qui connaissent une réglementation plus libérale, tels les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

La présente proposition de loi vise à faire évoluer le travail intérimaire du statut d'un «service de dépannage» à celui d'un instrument à part entière du marché du travail. En effet, le secteur de l'intérim recherche un équilibre entre la flexibilité et la sécurité. C'est la raison pour laquelle il souhaite voir inscrire dans la législation la possibilité de conclure des contrats d'intérim de durée indéterminée à côté des contrats de durée déterminée qui existent déjà. En Allemagne, les agences d'intérim sont d'ailleurs obligées d'engager leurs intérimaires dans les liens d'un contrat de travail de durée indéterminée. Notre proposition de loi ne va

- beëindigd werd met een opzeggingstermijn of om dringende reden;
- beëindigd werd om een andere reden;
- 2° bij tijdelijke vermeerdering van werk;
- 3° bij uitzonderlijk werk;
- 4° voor artiesten;
- 5° in het kader van dienstencheques.

Het toepassingsgebied van uitzendarbeid is mettertijd uitgebreid en de uitzendsector heeft zich *mutatis mutandis* kunnen ontpoppen tot een volwaardige speler op de arbeidsmarkt. Vooral in de jaren negentig kende de uitzendsector een markante ontwikkeling. Die forse uitbreiding is een gevolg van meerdere factoren. Bedrijven doen de jongste jaren vaker een beroep op diverse vormen van externe flexibilisering teneinde hun personeelskosten en ontslagprocedures tot een minimum te beperken. De afwenteling van de administratieve rompslomp op de uitzendsector is voor bedrijven mooi meegenomen. Ook de heropleving van de arbeidsmarkt speelt in het voordeel van de uitzendsector. Maar tegelijkertijd integreren bedrijven uitzendarbeid meer in de selectieprocedure: potentiële kandidaten worden eerst via uitzendarbeid «op proef» aangeworven en na een positieve evaluatie in vast dienstverband aangenomen. Ook meer en meer studenten doen een beroep op de uitzendsector. Zo zijn ze verzekerd van een degelijk inkomen en krijgen ze een sociaalrechtelijk correct contract.

Niettegenstaande de hierboven geschetste versoepelingen blijft de wetgeving in België nog vrij restrictief, zeker in vergelijking met de buurlanden. Daardoor is het penetratiepotentieel van uitzendarbeid nog lang niet volledig benut. Met 1,8% ligt het aandeel in de totale werkgelegenheid beduidend lager dan in de buurlanden met een vrijere regelgeving, zoals Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel de evolutie van uitzendarbeid van «depannagedienst» tot een volwaardig arbeidsmarktinstrument te bevorderen. De uitzendsector zoekt immers naar een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Daarom is de sector vragende partij om in de wetgeving in de mogelijkheid te voorzien om uitzendkrachten niet alleen met de huidige contracten van bepaalde duur, maar ook met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur in te zetten. In Duitsland zijn de uitzendkantoren overigens verplicht om uitzendkrachten aan te werven via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ons wets-

pas aussi loin : elle ouvre simplement la possibilité de conclure ce type de contrat. Le système « classique » du travail intérimaire subsistera à côté du nouveau. Il ne peut d'ailleurs pas être question de porter atteinte aux garanties qui sont accordées aux intérimaires par la législation actuelle. Au contraire, l'objectif est de mettre au point un système satisfaisant à la fois l'utilisateur, les agences d'intérim et les travailleurs intérimaires.

La solution réside dans le concept de « flexi-sécurité », issu de l'anglais « *flexicurity* » qui résulte de la contraction des mots « *flexibility* » et « *security* ». Il s'agit en réalité d'une forme de détachement des intérimaires qui sont engagés par l'agence d'intérim dans les liens d'un contrat de travail de durée indéterminée et qui restent dès lors au service de celle-ci entre deux missions. C'est un compromis intéressant en ce sens qu'il permet de protéger les intérimaires contre les éventuels effets néfastes des exigences de flexibilité que les entreprises posent pour pouvoir répondre à des impératifs de productivité.

Tant les intérimaires que les agences d'intérim et les utilisateurs (les entreprises) ont besoin d'un tel système, qui repose de fait sur une fidélisation accrue des intérimaires et qui garantit à ceux-ci une sécurité contractuelle et donc une sécurité d'emploi. Mais le système fournit également aux agences d'intérim l'assurance qu'elles disposent en permanence d'un « pool » d'intérimaires. Les agences d'intérim sont souvent à la recherche de personnel en raison de la pénurie de main-d'œuvre qui affecte le marché du travail en ce qui concerne certaines professions. Si elles peuvent fidéliser ces travailleurs, elles seront également beaucoup plus disposées à investir dans des formations supplémentaires. En d'autres termes, elles pourront concilier la continuité de l'emploi avec une « employabilité » et une qualification accrues des intérimaires. Les utilisateurs auront dès lors la certitude de pouvoir disposer d'un personnel qualifié et spécialisé, grâce aux agences d'intérim.

Beaucoup d'entreprises souhaitent pouvoir disposer, de façon souple et rapide, de travailleurs qualifiés. Certains secteurs ont à faire face à certains moments à des périodes de pointe et à d'autres à des pénuries de personnel. On ne trouve pas non plus toujours en temps utile le personnel nécessaire pour pourvoir à des emplois peu qualifiés. Le secteur horeca est un exemple frappant à cet égard. En donnant aux agences d'intérim la possibilité de proposer des contrats de durée indéterminée à leurs intérimaires, on leur permettrait de mieux répondre à certains besoins du marché, par exemple en créant un pool de travailleurs intérimaires pouvant être facilement envoyés en renfort dans un secteur déterminé afin d'y accomplir des missions de courte ou même de très courte durée. Nous renvoyons également à cet égard au problème qui se pose dans le secteur horeca, où des exploitants

voorstel gaat niet zover : het opent enkel de mogelijkheid voor dergelijke overeenkomsten. Het « klassieke » systeem van uitzendarbeid blijft daarnaast gewoon voortbestaan. Het mag trouwens geenszins de bedoeling zijn om afbreuk te doen aan de huidige garanties die in de wetgeving zijn voorzien ten aanzien van uitzendkrachten. Het is integendeel de bedoeling tot een drievoudige win-winsituatie te komen : voor de gebruiker, voor de uitzendkantoren en voor de uitzendkrachten.

De oplossing ligt in het zogenaamde « *flexicurity* »-concept. *Flexicurity* is een samentrekking van de woorden *flexibility* en *security*. Eigenlijk gaat het om een vorm van detachering van uitzendkrachten die via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden aangeworven door het uitzendkantoor, met als gevolg dat ze tussen twee opdrachten door in dienst van het uitzendkantoor blijven. Een mooi compromis dat er voor zorgt dat uitzendkrachten niet de mogelijke nadelige effecten ondervinden van de vraag van het bedrijfsleven naar flexibiliteit omwille van productiviteitsvereisten.

Zowel bij de uitzendkrachten en de uitzendkantoren als bij de gebruikers (de ondernemingen) is er nood aan een dergelijk systeem. Het gaat immers uit van een sterkere « klantenbinding » van de uitzendkracht. Die laatste krijgt een bepaalde contract- en dus werkzekerheid aangeboden. Maar ook de uitzendkantoren kunnen zich verzekeren van een vaste « pool » van uitzendkrachten. Door de krapte op de arbeidsmarkt voor een aantal beroepen, zitten uitzendkantoren vaak verlegen om voldoende mensen. Indien zij die werknemers aan zich kunnen binden, zullen zij ook veel meer geneigd zijn te investeren in bijkomende opleiding en vorming. Zij zullen met andere woorden de continuïteit van de tewerkstelling kunnen verzoenen met een verhoogde inzetbaarheid van de uitzendkrachten, die over betere kwalificaties zullen beschikken. Meteen kunnen ook de gebruikers er zeker van zijn dat zij via de uitzendkantoren over gekwalificeerd en gespecialiseerd personeel kunnen beschikken.

Soepel en snel kunnen beschikken over gekwalificeerde mensen is de wens van heel wat ondernemingen. Bepaalde sectoren worden geconfronteerd met piekmomenten enerzijds en personeelstekorten anderzijds. Ook vacatures voor lagergeschoolde jobs raken niet tijdig ingevuld. Een sprekend voorbeeld is de horecasector. Door uitzendkantoren de mogelijkheid te bieden om hun uitzendkrachten contracten van onbepaalde duur aan te bieden, zouden zij de gelegenheid krijgen om beter in te spelen op bepaalde marktniches, bijvoorbeeld via de oprichting van een pool van uitzendkrachten die op een soepele manier in één bepaalde sector zouden kunnen inspringen voor korte tot zeer kortdurende opdrachten. Andermaal verwijzen we naar het probleem in de horeca, waar uitbaters van cafés of restaurants regelmatig worden geconfronteerd met plotse drukte wegens bijvoorbeeld de weersom-

de cafés et de restaurants ont régulièrement à faire face à des affluences soudaines en raison, par exemple, des conditions atmosphériques ou de l'arrivée de grands groupes de clients. Ce secteur, qui doit dès lors recourir souvent à une aide occasionnelle, cherche souvent celle-ci dans les circuits du travail au noir et au gris, et pour des raisons administratives, et pour des raisons fiscales.

Pour toutes ces raisons, les contrats de durée indéterminée dans le secteur de l'intérim peuvent contribuer à l'insertion des travailleurs peu qualifiés dans le circuit de travail régulier, à la lutte contre le travail au noir, au développement de la flexibilité au sein des entreprises, comme elles le demandent, et à la fidélisation des travailleurs intérimaires aux agences d'intérim.

### COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Article 2

La proposition de loi prévoit la possibilité de faire en sorte que le contrat de travail intérimaire visé à l'article 7, 2°, de la loi du 24 juillet 1987, soit constitué d'un contrat de base et d'un avenant. Pour ce qui est de la législation en vigueur, les deux parties du contrat constituent un tout.

Le contrat de base est un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978, qui peut aussi être conclu pour une durée indéterminée. Il peut également prendre l'une des formes visées à l'article 2 de la loi : durée déterminée, travail nettement défini ou remplacement d'un travailleur permanent. Le contrat de base indique la région dans laquelle le travailleur désire être mis à la disposition d'un utilisateur ainsi que les fonctions qu'il souhaite exercer.

L'avenant, qui est établi au plus tard au moment de la mise à disposition, contient essentiellement les dispositions légales relatives au contrat de travail intérimaire. La fonction, la rémunération, le lieu de la mise à disposition, l'horaire, etc., y sont spécifiés.

#### Article 3

Le principe du paiement à l'intérimaire d'une rémunération conforme aux conditions en vigueur chez l'utilisateur, tel que le définit l'article 10 de la loi du 24 juillet 1987, est maintenu pour les périodes durant lesquelles l'intérimaire est mis à la disposition de cet utilisateur.

Lorsque le travailleur n'est pas mis à la disposition d'un utilisateur, le travailleur et l'entreprise de travail intérimaire doivent convenir d'une rémunération. On

standigheden of de aankomst van een grote groep klanten. Bijgevolg ziet de sector zich vaak genoodzaakt een beroep te doen op occasionele hulp, waarbinnen men om administratieve en fiscale redenen zijn toevlucht neemt tot het grijze en zwarte circuit.

Om al die redenen kunnen uitzendcontracten van onbepaalde duur mede bijdragen tot de opname van lagereschoolde werknemers in het reguliere arbeids-circuit, de strijd tegen het zwartwerk, de door de ondernemingen gevraagde flexibiliteit en de creatie van een vaste relatie tussen de uitzendkrachten en de uitzendkantoren.

### ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

#### Artikel 2

Het wetsvoorstel voert de mogelijkheid in om de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, vermeld in artikel 7, 2°, van de wet van 24 juli 1987, te laten bestaan uit een basisovereenkomst enerzijds en een bijvoegsel anderzijds. Wat de vigerende wetgeving betreft, maken de beide samen een geheel uit.

De basisovereenkomst is een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de wet van 3 juli 1978 en kan ook voor onbepaalde tijd worden afgesloten. Daarnaast kan ze ook een van de in artikel 2 van de wet bepaalde vormen aannemen: voor bepaalde tijd, duidelijk omschreven werk of vervanging van een vaste werknemer. In de basisovereenkomst wordt het functie- en geografisch bereik opgenomen waarbinnen de werknemer zich ter beschikking van een gebruiker wil stellen.

Het bijvoegsel wordt opgemaakt uiterlijk op het ogenblik van de terbeschikkingstelling en bevat grotendeels de wettelijke bepalingen van het uitzendarbeidscontract. Daarin worden de functie, het loon, de plaats van terbeschikkingstelling, de uurregeling en dergelijke concreet omschreven.

#### Artikel 3

Tijdens de periodes dat de uitzendkracht ter beschikking van een gebruiker wordt gesteld, blijft, overeenkomstig artikel 10 van de wet van 24 juli 1987, het principe behouden dat de uitzendkracht wordt betaald volgens de bij die gebruiker geldende voorwaarden.

Wanneer de werknemer niet ter beschikking van een gebruiker wordt gesteld dient een conventioneel loon te worden afgesproken tussen de werknemer en het

pourrait envisager en l'occurrence un système analogue à celui de la convention collective de travail conclue le 29 septembre 2000 dans le cadre de l'intérim d'insertion.

\*  
\* \*

uitzendbureau. Daarbij kan gedacht worden aan een systeem als dat van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2000 inzake invoeginterim.

Annemie VAN de CASTEELE.  
Stefaan NOREILDE.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE LOI**

## Article premier

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Art. 2

L'article 7, 2°, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est complété par un alinéa rédigé comme suit :

«Le contrat visé au premier alinéa peut comprendre un contrat de base et un avenant. Le contrat de base est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'avenant est établi au début de chaque période de mise à la disposition d'un utilisateur. L'avenant fait partie intégrante du contrat de base. Nonobstant toute disposition contraire de la présente loi, le contrat de base peut être conclu pour une durée indéterminée;»

## Art. 3

À l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots « , durant la mise à la disposition d'un utilisateur, » sont insérés entre les mots «La rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure» et les mots «à celle à laquelle».

## Art. 4

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

29 octobre 2004.

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Art. 2

Artikel 7, 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 wordt aangevuld met het volgende lid :

«De in het eerste lid, 2°, bedoelde overeenkomst kan bestaan uit een basisovereenkomst en een bijvoegsel. De basisovereenkomst is onderworpen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het bijvoegsel wordt opge maakt telkens een terbeschikkingstelling bij een gebruiker een aanvang neemt. Het bijvoegsel maakt integraal deel uit van de basisovereenkomst. Niet-tegenstaande andersluidende bepalingen van deze wet kan de basisovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten worden.»

## Art. 3

In artikel 10, eerste lid, van dezelfde wet worden tussen de woorden «mag» en «niet lager zijn» de woorden «tijdens een terbeschikkingstelling bij een gebruiker» ingevoegd.

## Art. 4

Deze wet treedt in werking de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

29 oktober 2004.

Annemie VAN de CASTEELE.  
Stefaan NOREILDE.