

J U S T E L - Législation consolidée				
<a href="#">Fin</a>	<a href="#">Premier mot</a>	<a href="#">Dernier mot</a>	<a href="#">Modification(s)</a>	
	<a href="#">Travaux parlementaires</a>	<a href="#">Table des matières</a>	<a href="#">44 arrêtés d'exécution</a>	<a href="#">27 versions archivées</a>
		<a href="#">Fin</a>		<a href="#">Version néerlandaise</a>
belgiquelex . be - Banque Carrefour de la législation				
<a href="#">Conseil d'Etat</a>				
ELI - Système de navigation par identifiant européen de la législation				
<a href="http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel">http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1987/07/24/1987012597/justel</a>				

Titre
<p>24 JUILLET 1987. - Loi sur le <a href="#">≤travail≤</a> <a href="#">≤temporaire≤</a>, le <a href="#">≤travail≤</a> intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. (NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 30-12-1989 et mise à jour au <b>30-03-2018</b>)</p> <p><b>Source :</b> EMPLOI ET TRAVAIL.PREVOYANCE SOCIALE <b>Publication :</b> 20-08-1987 <b>numéro :</b> 1987012597 <b>page :</b> 12405 <b>Dossier numéro :</b> 1987-07-24/31 <b>Entrée en vigueur :</b> 30-08-1987</p>

Table des matières	<a href="#">Texte</a>	<a href="#">Début</a>
<p><a href="#">CHAPITRE I.</a> - Réglementation du <a href="#">≤travail≤</a> <a href="#">≤temporaire≤</a> et du contrat de <a href="#">≤travail≤</a> pour l'exécution de <a href="#">≤travail≤</a> <a href="#">≤temporaire≤</a>. <a href="#">Section 1.</a> - Le <a href="#">≤travail≤</a> <a href="#">≤temporaire≤</a>. Art. 1 Art. 1 COMMUNAUTE GERMANOPHONE <a href="#">Section 2.</a> - Le contrat de <a href="#">≤travail≤</a> pour l'exécution de <a href="#">≤travail≤</a> <a href="#">≤temporaire≤</a>. Art. 2-6 <a href="#">CHAPITRE II.</a> - Réglementation du travail intérimaire. <a href="#">Section 1.</a> - Contrat de travail intérimaire. Art. 7-8, 8bis, 8ter, 9, 9bis, 10, 10bis, 11-16 <a href="#">Section 2.</a> - Contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur. Art. 17-18 <a href="#">Section 3.</a> - Obligations de l'utilisateur. Art. 19-20, 20bis, 20ter <a href="#">Section 4.</a> - Règlement de l'emploi d'intérimaires. Art. 21-24 <a href="#">Section 5.</a> - Modalités particulières de la législation du travail. Art. 25-26 <a href="#">Section 6.</a> - Commission paritaire pour le travail intérimaire. Art. 27-30 <a href="#">CHAPITRE III.</a> - Réglementation de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Art. 31-32, 32bis Art. 32bis COMMUNAUTE GERMANOPHONE <a href="#">CHAPITRE IV.</a> - Disposition générale. Art. 33 <a href="#">CHAPITRE V.</a> - Surveillance et pénalités. <a href="#">CHAPITRE V. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE.</a> - <i>Surveillance [1], pénalités et amendes</i></p>		

administratives]<sup>1</sup>.

**Section 1. - Surveillance.**

Art. 34-35

Art. 35/1 REGION WALLONNE

Art. 35/1 REGION BRUXELLES-CAPITALE, 36-38

**Section 2. - Dispositions pénales.**

Art. 39

Art. 39 REGION WALLONNE

**Section 2 REGION BRUXELLES-CAPITALE - Dispositions pénales [<sup>1</sup> et amendes administratives]<sup>1</sup>.**

Art. 39 REGION BRUXELLES-CAPITALE, 39bis, 39bis REGION BRUXELLES-CAPITALE, 40-44

**CHAPITRE VI. - Dispositions finales.**

Art. 45-49

## Texte

[Table des matières](#)

[Début](#)

**CHAPITRE I. - Réglementation du <travail> <temporaire> et du contrat de <travail> pour l'exécution de <travail> <temporaire>.**

**Section 1. - Le <travail> <temporaire>.**

Article 1. § 1er. 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 <temporaire> de <travail>) ou d'assurer l'exécution d'un <travail> exceptionnel. <L 1996-07-26/32, art. 46, 006; En vigueur : 01-05-1997>

[<sup>1</sup> § 1erbis. Le <travail> <temporaire> est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.]<sup>1</sup>

§ 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° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel); <L 1994-03-30/31, art. 75, 004; En vigueur : 10-04-1994>

(4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.) <L 1996-07-26/32, art. 47, 006; En vigueur : 01-05-1997>

§ 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 dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi ou déterminés par le Roi lorsque la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne s'applique pas.) <L 2001-09-05/32, art. 19, 010; En vigueur : 30-09-2000>

§ 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 <temporaire> de <travail>);
  - grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi.
- <L 1996-07-26/32, art. 46, 006; En vigueur : 01-05-1997>

[<sup>1</sup> § 5bis. Dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le

même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du **<travail> <temporaire>**, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.]<sup>1</sup>

(§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les oeuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du **<travail> <temporaire>**.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par " fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques " la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du **<travail> <temporaire>** les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres ce qu'il faut entendre par employeur occasionnel et utilisateur occasionnel.) <L 2002-12-24/31, art. 182, 011; En vigueur : 01-07-2003>

(§ 7. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est situé l'établissement dans lequel le travailleur est occupé, peut constituer du **<travail> <temporaire>** pour autant que celui-ci soit réalisé sur la base d'un contrat de travail intérimaire et moyennant information préalable conformément à la procédure définie par le Roi.

La durée du **<travail> <temporaire>** est limitée à une période de six mois; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant respect de la procédure définie par le Roi.

Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte pour l'application d'un trajet de mise en travail visé à l'alinéa 1er, sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres.) <L 2005-12-23/30, art. 56, 013 ; En vigueur : 01-08-2006>

-----  
(1)<L [2013-06-26/04](#), art. 2, 018; En vigueur : 01-09-2013>

#### Art. 1. COMMUNAUTE GERMANOPHONE.

§ 1er. 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 **<temporaire>** de **<travail>**) ou d'assurer l'exécution d'un **<travail>** exceptionnel. <L 1996-07-26/32, art. 46, 006; En vigueur : 01-05-1997>

[<sup>1</sup> § 1erbis. Le **<travail> <temporaire>** est également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.]<sup>1</sup>

§ 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° le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel;) <L 1994-03-30/31, art. 75, 004; En vigueur : 10-04-1994>

(4° le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations en application de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.) <L 1996-07-26/32, art. 47, 006; En vigueur : 01-05-1997>

§ 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 dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi ou déterminés par le Roi lorsque la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions

paritaires ne s'applique pas.) <L 2001-09-05/32, art. 19, 010; En vigueur : 30-09-2000>

§ 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 [temporaire](#) de [travail](#));
- grève ou lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la présente loi. <L 1996-07-26/32, art. 46, 006; En vigueur : 01-05-1997>

[<sup>1</sup>] § 5bis. Dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du [travail](#) [temporaire](#), le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.<sup>1</sup>

(§ 6. Les prestations artistiques qui sont fournies et/ou les oeuvres artistiques qui sont produites contre paiement d'une rémunération, pour le compte d'un employeur occasionnel ou d'un utilisateur occasionnel, peuvent constituer du [travail](#) [temporaire](#).)

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par " fourniture de prestations artistiques et/ou production des oeuvres artistiques " la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Sont également considérées comme prestations artistiques pouvant constituer du [travail](#) [temporaire](#) les prestations exécutées par les techniciens de spectacle.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres ce qu'il faut entendre par employeur occasionnel et utilisateur occasionnel.) <L 2002-12-24/31, art. 182, 011; En vigueur : 01-07-2003>

(§ 7. La mise au travail dans le cadre d'un trajet de mise au travail [<sup>2</sup> approuvé par l'Office de l'emploi de la Communauté germanophone]<sup>2</sup> peut constituer du [travail](#) [temporaire](#) pour autant que celui-ci soit réalisé sur la base d'un contrat de travail intérimaire et moyennant information préalable conformément à la procédure définie [<sup>2</sup> par le Gouvernement]<sup>2</sup>.)

La durée du [travail](#) [temporaire](#) est limitée à une période de six mois; celle-ci peut être prolongée de six mois au total moyennant respect de la procédure définie [<sup>2</sup> par le Gouvernement]<sup>2</sup>.

Les groupes cibles qui entrent en ligne de compte pour l'application d'un trajet de mise en travail visé à l'alinéa 1er, sont les demandeurs d'emploi sans travail et les bénéficiaires du revenu d'intégration. [<sup>2</sup> Le Gouvernement peut modifier les groupes cibles.]<sup>2</sup>) <L 2005-12-23/30, art. 56, 013 ; En vigueur : 01-08-2006>

(1) <L 2013-06-26/04, art. 2, 018; En vigueur : 01-09-2013>

(2) <DCG 2016-04-25/10, art. 31, 022; En vigueur : 01-01-2016>

## 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.**(§ 1er.) Ce contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. <L 2007-06-03/81, art. 8, 014; En vigueur : 02-08-2007>

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, dan loi, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée.s les sept jours suivant l'entrée en service.

(§ 2. Le contrat de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>** signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>** papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.

Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par :

1° " personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique " : toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° " système pour l'utilisation de la signature électronique " : l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>** par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>** au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>** conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>**. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de **<travail>** pour l'exécution de **<travail>** **<temporaire>** conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par " prestataire de service d'archivage électronique " : toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services [1 d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du

Code de droit économique]<sup>1</sup>.) <L [2007-06-03/81](#), art. 8, 014; En vigueur : 02-08-2007>

(1)<L [2016-07-21/40](#), art. 38, 026; En vigueur : 28-09-2016 (AR [2016-09-14/06](#), art. 1)>

**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.

[<sup>1</sup> Lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.]<sup>1</sup>

(1)<L [2013-12-26/08](#), art. 74, 019; En vigueur : 01-01-2014>

**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 1er, 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° 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 Ier de la présente loi;

2° 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 Ier de la présente loi;

3° 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.**[<sup>1</sup> § 1er. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque intérimaire individuellement, au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.

Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée:

- par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visés respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE,

- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions du paragraphe 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies:

1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2;

2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;

3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au 2°;

4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi et en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.

§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.

A la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte entre générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l'entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de leur présenter immédiatement l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par elle-même.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique" un service tel que défini à l'article L.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<L [2016-08-30/10](#), art. 2, 025; En vigueur : 01-10-2016>

**Art. 8bis.** [<sup>1</sup> Des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être démontré par l'utilisateur. Les modalités et les conditions selon lesquelles l'utilisateur peut démontrer le besoin de flexibilité sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi.

Lorsque l'utilisateur ne peut pas démontrer le besoin de flexibilité conformément aux dispositions de la convention collective de travail visée au premier alinéa, l'entreprise de travail intérimaire est tenue de payer à l'intérimaire qui a été occupé sur la base de contrats de travail intérimaire journaliers successifs, outre la rémunération, une indemnité correspondant à la rémunération qui aurait dû être payée si un contrat de travail intérimaire de deux semaines avait été conclu.

Par contrats de travail intérimaire journaliers successifs, on entend les contrats de travail intérimaire auprès d'un même utilisateur, chacun conclus pour une période n'excédant pas 24 heures, qui se suivent immédiatement ou qui sont séparés au maximum par un jour férié ou par les jours habituels d'inactivité qui, dans l'entreprise de l'utilisateur, s'appliquent à la catégorie de travailleurs à laquelle l'intérimaire appartient.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2013-06-26/04](#), art. 3, 018; En vigueur : 01-09-2013>

**Art. 8ter.** [<sup>1</sup> § 1er. Une entreprise de travail intérimaire peut conclure un contrat de travail à durée indéterminée avec un intérimaire en vue d'effectuer des missions d'intérim successives auprès d'un

ou de plusieurs utilisateurs. Par "missions d'intérim", on entend les périodes durant lesquelles l'intérimaire est mis à la disposition d'un utilisateur par l'entreprise de **travail** intérimaire en vue d'effectuer un **travail** **temporaire** autorisé par ou en vertu du chapitre 1er.

Le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée doit mentionner les conditions générales relatives à l'exécution des missions d'intérim et à la durée du travail de l'intérimaire, ainsi que comporter une description des emplois pour lesquels l'intérimaire peut être engagé et qui correspondent à sa qualification professionnelle.

Pour chaque mission d'intérim qui est effectuée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée :

1° le contrat visé à l'article 17 doit être conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur;

2° l'entreprise de travail intérimaire doit remettre à l'intérimaire une lettre de mission contenant les mentions prescrites par l'article 9 et, le cas échéant, par l'article 9bis. Cette lettre de mission doit être remise à l'intérimaire au plus tard au début de la mission d'intérim.

§ 2. Le contrat de travail visé au paragraphe 1er est soumis aux règles régissant les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée, telles qu'instituées par la législation générale relative aux contrats de travail, sous réserve de ce qui est prévu dans cet article.

Ce contrat de travail doit être constaté par écrit au plus tard au moment où l'intérimaire entre au service de l'entreprise de travail intérimaire, selon le modèle établi par la Commission paritaire pour le travail intérimaire par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Pour l'application de l'alinéa 2, le contrat de travail signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 8.

Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut, pour les intérimaires, fixer des dérogations aux règles générales régissant la résiliation des contrats de travail à durée indéterminée.

§ 3. Le contrat de travail visé au paragraphe 1er peut prévoir des périodes d'interruption entre deux missions d'intérim, dites "périodes d'intermission". Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité pour la détermination des droits en matière de vacances annuelles, pour le calcul de l'ancienneté et pour l'application des dispositions des lois et des conventions qui tiennent compte de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise.

Pendant les périodes d'intermission, l'intérimaire a droit à un salaire horaire minimum garanti pour chaque heure d'une journée ou d'une semaine de travail à temps plein durant laquelle il n'est pas mis à disposition d'un utilisateur. La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi le montant de ce salaire horaire ainsi que la durée journalière et hebdomadaire de travail à temps plein qui sert de référence pour le calcul du salaire garanti.

Pendant les périodes d'intermission, l'exécution du contrat de travail ne peut être suspendue en raison d'un manque de travail résultant de causes économiques.

La Commission paritaire pour le travail intérimaire établit, par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, les modalités concernant la manière dont l'intérimaire est informé de chaque nouvelle mission d'intérim qui se présente à la fin d'une période d'intermission.

§ 4. Pendant les périodes durant lesquelles l'intérimaire, lié à une entreprise de travail intérimaire par un contrat de travail à durée indéterminée, est mis à disposition d'un utilisateur, les dispositions de ce chapitre s'appliquent, étant entendu que, dans les articles 9 et 9bis, les mots "contrat de travail intérimaire" s'entendent comme "lettre de mission".

§ 5. La possibilité de conclure un contrat de travail à durée indéterminée, telle que prévue par cet article, ne peut être utilisée que pour autant que les conventions collectives de travail visées aux paragraphes 2 et 3 et rendues obligatoires par le Roi aient été établies.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2017-03-05/03](#), art. 32, 027; En vigueur : 01-02-2017>

**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. 9bis.** [<sup>1</sup> Si le contrat de travail intérimaire est conclu pour le motif mentionné à l'article 1er, § 1erbis, l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire le nombre d'intérimaires, calculé conformément à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, qui ont déjà été mis auparavant à sa disposition en vue de l'occupation de l'emploi vacant concerné. Cette information est mentionnée par l'entreprise de travail intérimaire dans le contrat de travail intérimaire.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2013-06-26/04](#), art. 4, 018; En vigueur : 01-09-2013>

**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. 10bis.** [<sup>1</sup> Durant la période pendant laquelle le travailleur intérimaire travaille chez l'utilisateur, il a droit, dans les mêmes conditions que les travailleurs permanents de l'utilisateur, à accéder aux infrastructures ou aux services existants dans l'entreprise de l'utilisateur, tels que les services de restauration, les infrastructures d'accueil des enfants et les services de transport, à moins qu'une différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2012-07-09/04](#), art. 3, 016; En vigueur : 05-08-2012>

**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. 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. 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.
- (10° les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir.) <L 1994-03-30/31, art. 76, 004; En vigueur : 01-05-1994>

§ 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 § 1er.

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 § 1er, 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. 18.** (abrogé) <L 2001-09-05/32, art. 20, 010; En vigueur : 15-09-2001>

### **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.

<sup>1</sup> Pour l'application de l'alinéa 1er, sont considérées comme dispositions applicables au lieu de travail, les dispositions qui concernent la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement des hommes et des femmes, la durée du travail, les jours fériés, le repos du dimanche, le travail des femmes, la protection de la maternité, la protection des mères allaitantes, le travail des jeunes, le travail de nuit, les règlements de travail, les dispositions ayant trait au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel telles que prévues aux articles 157 à 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail.]<sup>1</sup>

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.

-----  
(1)<L [2012-07-09/04](#), art. 4, 016; En vigueur : 05-08-2012>

**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.

[<sup>1</sup> 3° l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre d'intérimaires différents qui ont été mis à sa disposition pour l'occupation d'un même emploi vacant en application de l'article 1er, § 1erbis, ce qui entraîne le dépassement du nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à disposition pour cet emploi vacant en vertu de l'article 1er, § 5bis.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<L [2013-06-26/04](#), art. 5, 018; En vigueur : 01-09-2013>

**Art. 20bis.** [<sup>1</sup> L'utilisateur informe le travailleur intérimaire qui est mis à sa disposition des emplois vacants dans son entreprise. Il peut être satisfait à cette obligation au moyen d'une annonce générale à un endroit approprié de l'entreprise.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2012-07-09/04](#), art. 5, 016; En vigueur : 05-08-2012>

**Art. 20ter.**[<sup>1</sup> L'utilisateur qui engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1er, § 1erbis, conclut avec cet intérimaire un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut y être dérogé dans les cas déterminés par un usage existant qui est confirmé par un accord conclu au niveau du secteur.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1er, § 1erbis, il est tenu compte, pour l'application des dispositions légales et conventionnelles fondées sur l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de cet article 1er, § 1erbis. La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice à l'application des dispositions relatives à la prise en considération de l'occupation comme intérimaire pour le calcul du délai de préavis, qui sont prévues dans d'autres lois concernant les contrats de travail.

Lorsqu'un utilisateur engage à titre permanent un intérimaire qui a été mis à sa disposition en application de l'article 1er, § 1erbis, et qu'une période d'essai est stipulée dans le contrat de travail qui est conclu entre l'utilisateur et l'intérimaire, la durée de cette période d'essai est réduite à concurrence de la durée correspondant à l'ensemble des périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur en application de l'article 1er, § 1erbis.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2013-06-26/04](#), art. 6, 018; En vigueur : 01-09-2013>

#### **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.**<sup>[1]</sup> Les dispositions des conventions collectives de travail qui prévoient une interdiction générale d'occupation de travailleurs intérimaires dans certaines branches d'activités sont interdites.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<L [2018-03-26/01](#), art. 5, 028; En vigueur : 09-04-2018>

**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<sup>o</sup>.

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.

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.

(Le Roi peut étendre la compétence de la commission paritaire pour le travail intérimaire aux entreprises agréées qui fournissent des travaux ou services de proximité et à leurs travailleurs avec un contrat de travail titres-services et peut adapter la composition de cette commission paritaire conformément à sa compétence modifiée.

Par dérogation aux articles 8 et 37 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, le Roi peut instituer au sein de la commission paritaire pour le travail intérimaire des sous-commissions paritaires autonomes.) <L 2003-12-22/42, art. 83, 012; En vigueur : 01-01-2004>

**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. 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 (...). <L 1998-02-13/32, art. 71, 007; En vigueur : 01-03-1998>

<sup>1</sup> Pour l'application du présent article, ne constitue toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail.]<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoit explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donnée soit sans qu'il y ait un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat.

Lorsque, conformément aux dispositions de l'alinéa 3, un contrat est conclu entre un tiers et un employeur stipulant quelles instructions peuvent être données par le tiers en exécution de ce contrat aux travailleurs de l'employeur, le tiers informe sans délai son conseil d'entreprise de l'existence de ce contrat. Le tiers fournit ensuite, aux membres de son conseil d'entreprise qui en font la demande, une copie de la partie du contrat écrit précité qui précise les instructions pouvant être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur. Lorsque le tiers, après en avoir reçu la demande, refuse de transmettre la copie susmentionnée, le contrat écrit est censé ne pas exister pour l'application du présent article. A défaut d'un conseil d'entreprise, les informations visées au présent alinéa sont fournies au comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la

procédure selon laquelle les obligations d'information précisées au présent alinéa sont mises en oeuvre.]<sup>1</sup>

§ 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 § 1er 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 § 1er, 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.

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

-----  
(1) <L [2012-12-27/06](#), art. 21, 017; En vigueur : 10-01-2013>

**Art. 32.** § 1. (Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.) (une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser la notion de durée limitée.) <L 1998-02-13/32, art. 72, 007; En vigueur : 01-03-1998> <L 2000-08-12/62, art. 182, 1°, 009; En vigueur : 10-09-2000>

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; (une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser les notions d'exécution momentanée et de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle momentanée). <L 2000-08-12/62, art. 182, 2°, 009; En vigueur : 10-09-2000>

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi. (Le caractère limité de la durée de la mise de travailleurs à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne les travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.) <L 1998-02-13/32, art. 72, 007; En vigueur : 01-03-1998>

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est, toutefois, par 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 § 1er 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 § 1er, 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.

(Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1er et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.) <L 1998-02-13/32, art. 72, 007; En vigueur : 01-03-1998>

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 § 1er, 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 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés.

**Art. 32bis.** <inséré par L 2005-12-23/30, art. 56 ; En vigueur : 01-08-2006> § 1er. Par dérogation à l'article 31 un employeur peut, pendant une durée limitée, mettre des travailleurs qu'il emploie à la disposition d'un utilisateur dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région où est située l'établissement dans lequel le travailleur est occupé par l'utilisateur. Le Roi peut préciser la notion de durée limitée.

§ 2. Les travailleurs pouvant être mis à disposition d'utilisateurs dans le cadre du § 1er sont des demandeurs d'emploi sans travail ou des bénéficiaires du revenu d'intégration embauchés par l'employeur dans le cadre du trajet de mise au travail précité. Le Roi peut modifier les groupes cibles après délibération en Conseil des Ministres. Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur qui sera mis à disposition doit être établi par écrit au début de l'entrée en vigueur du contrat en question. Le contrat doit stipuler clairement qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs.

§ 3. L'utilisateur qui fait effectuer du travail par des travailleurs mis à sa disposition, est tenu d'avertir, au moins 24 heures avant la mise à disposition, le fonctionnaire désigné par le Roi et d'en informer également la délégation syndicale. A défaut d'une telle délégation, l'utilisateur informe les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire dont relève son entreprise. L'utilisateur ne peut utiliser les travailleurs mis à disposition pour remplacer des travailleurs qu'il emploie.

§ 4. Pendant la période au cours de laquelle le travailleur est mis à la disposition de l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, en vigueur sur le lieu de travail tel que visé à l'article 19.

§ 5. Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées, avant la mise à disposition, dans un document écrit approuvé par le service régional de l'emploi et signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

§ 6. Le contrat liant le travailleur à son employeur reste d'application pendant la période de mise à disposition visée au § 1er; l'utilisateur devient toutefois solidairement responsable pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui en découlent. En aucun cas, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.

§ 7. Lorsqu'un utilisateur fait effectuer, par des travailleurs mis à sa disposition, du travail en contradiction avec les dispositions du présent article, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme étant liés par un contrat de travail de durée indéterminée dès le début de la réalisation du travail. Les travailleurs peuvent toutefois mettre fin au contrat sans préavis ni indemnisation. Ils peuvent faire utiliser ce droit jusqu'à la date où ils ne seraient normalement plus mis à la disposition de l'utilisateur.

L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en contradiction avec les dispositions du présent article, sont solidairement responsables pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui découlent du contrat visé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

**Art. 32bis COMMUNAUTE GERMANOPHONE.**

<inséré par L 2005-12-23/30, art. 56 ; En vigueur : 01-08-2006> § 1er. Par dérogation à l'article 31 un employeur peut, pendant une durée limitée, mettre des travailleurs qu'il emploie à la disposition d'un utilisateur dans le cadre d'un trajet de mise au travail <sup>[1]</sup> approuvé par l'Office de l'emploi de la Communauté germanophone<sup>[1]</sup>. <sup>[1]</sup> Le Gouvernement<sup>[1]</sup> peut préciser la notion de durée limitée.

§ 2. Les travailleurs pouvant être mis à disposition d'utilisateurs dans le cadre du § 1er sont des demandeurs d'emploi sans travail ou des bénéficiaires du revenu d'intégration embauchés par l'employeur dans le cadre du trajet de mise au travail précité. <sup>[1]</sup> Le Gouvernement peut modifier les groupes cibles.<sup>[1]</sup> Le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur qui sera mis à disposition doit être établi par écrit au début de l'entrée en vigueur du contrat en question. Le contrat doit stipuler clairement qu'il est conclu en vue de la mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs.

§ 3. L'utilisateur qui fait effectuer du travail par des travailleurs mis à sa disposition, est tenu d'avertir, au moins 24 heures avant la mise à disposition, le fonctionnaire désigné <sup>[1]</sup> par le Gouvernement<sup>[1]</sup> et d'en informer également la délégation syndicale. A défaut d'une telle délégation, l'utilisateur informe les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire dont relève son entreprise.

*L'utilisateur ne peut utiliser les travailleurs mis à disposition pour remplacer des travailleurs qu'il emploie.*

*§ 4. Pendant la période au cours de laquelle le travailleur est mis à la disposition de l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, en vigueur sur le lieu de travail tel que visé à l'article 19.*

*§ 5. Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être fixées, avant la mise à disposition, dans un document écrit approuvé par [<sup>1</sup> l'Office de l'emploi de la Communauté germanophone]<sup>1</sup> et signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.*

*§ 6. Le contrat liant le travailleur à son employeur reste d'application pendant la période de mise à disposition visée au § 1er; l'utilisateur devient toutefois solidairement responsable pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui en découlent. En aucun cas, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.*

*§ 7. Lorsqu'un utilisateur fait effectuer, par des travailleurs mis à sa disposition, du travail en contradiction avec les dispositions du présent article, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme étant liés par un contrat de travail de durée indéterminée dès le début de la réalisation du travail. Les travailleurs peuvent toutefois mettre fin au contrat sans préavis ni indemnisation. Ils peuvent faire utiliser ce droit jusqu'à la date où ils ne seraient normalement plus mis à la disposition de l'utilisateur.*

*L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en contradiction avec les dispositions du présent article, sont solidairement responsables pour le paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui découlent du contrat visé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.*

-----  
(1)<DCG [2016-04-25/10](#), art. 32, 022; En vigueur : 01-01-2016>

#### **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.**

**CHAPITRE V. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE.** - Surveillance [<sup>1</sup>, pénalités et amendes administratives]<sup>1</sup>.

-----  
(1)<ORD [2015-07-09/04](#), art. 36, 024; En vigueur : 01-09-2016 (ARR [2016-07-14/05](#), art. 10,1°)>

#### **Section 1. - Surveillance.**

**Art. 34.** § 1. 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.** [<sup>1</sup> Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 73, 015; En vigueur : 01-07-2011>



**Art. 35/1 REGION WALLONNE.**

*[<sup>1</sup> La surveillance et le contrôle des articles 1er, paragraphe 7, et 32bis et de leurs mesures d'exécution s'exercent conformément aux dispositions du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi.]<sup>1</sup>*

-----  
(1)<Inséré par DRW [2016-04-28/08](#), art. 26, 021; En vigueur : 21-05-2016>

**Art. 35/1 REGION BRUXELLES-CAPITALE.**

*[<sup>1</sup> Les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale contrôlent l'application des articles 1er, paragraphe 7, et 32bis et leurs mesures d'exécution, et surveillent le respect de ceux-ci.*

*Ces fonctionnaires exercent ce contrôle ou cette surveillance conformément aux dispositions de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.]<sup>1</sup>*

-----  
(1)<Inséré par ORD [2015-07-09/17](#), art. 23, 023; En vigueur : 01-08-2016 (ARR [2016-06-09/15](#), art. 42, 1°)>

**Art. 36.** (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 217, 002; En vigueur : 09-01-1990>

**Art. 37.** (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 217, 002; En vigueur : 09-01-1990>

**Art. 38.** (abrogé) <L 1989-12-22/31, art. 217, 002; En vigueur : 09-01-1990>

**Section 2.** - Dispositions pénales.

**Art. 39.** [<sup>1</sup> abrogé]<sup>1</sup>

-----  
(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 36°, 015; En vigueur : 01-07-2011>

**Art. 39 REGION WALLONNE.**

*[<sup>1</sup> § 1er. Est punie soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros, l'entreprise de travail intérimaire, son préposé ou son mandataire qui, en contravention avec les articles 1er, § 7, et 32bis, a mis un intérimaire à la disposition d'un utilisateur dans le cadre d'un trajet de mise au travail en dehors du cas prévu par l'article 1er, § 7, ou sans respect des conditions et procédures prévues à l'article 32bis.*

*§ 2. Est puni soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros, l'utilisateur, son préposé ou son mandataire qui, en violation des articles 1er, § 7, et 32bis, a occupé un intérimaire en dehors du cas prévu par l'article 1er, § 7, ou sans respect des conditions et procédures prévues à l'article 32bis.*

*§ 3. Pour les infractions visées aux paragraphes 1er et 2, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.*

*§ 4. Les décimes additionnels visés à l'article 1er, alinéa 1er, de la loi du 5 mars 1952 relative aux décimes additionnels sur les amendes pénales sont également applicables aux amendes administratives visées dans le présent article. L'administration compétente indique dans sa décision la multiplication en vertu de la loi précitée du 5 mars 1952 ainsi que le chiffre qui résulte de cette majoration.*

*§ 5. En cas de récidive dans l'année qui suit une décision administrative infligeant une amende administrative, le montant de l'amende administrative peut être porté au double du maximum. Ce délai d'un an prend cours le jour où la décision administrative n'est plus susceptible de recours.*

*Le délai se compte de quantième à veille de quantième, à dater du lendemain de l'acte ou de l'événement qui y donne cours.*

*§ 6. L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés en vertu de la présente section.]<sup>1</sup>*

-----  
 (1)<DRW [2016-04-28/08](#), art. 27, 021; En vigueur : 21-05-2016>

**Section 2 REGION BRUXELLES-CAPITALE - Dispositions pénales <sup>1</sup> et amendes administratives<sup>1</sup>.**

-----  
 (1)<ORD [2015-07-09/04](#), art. 37, 024; En vigueur : 01-09-2016 (ARR [2016-07-14/05](#), art. 10,1°)>

**Art. 39 REGION BRUXELLES-CAPITALE.**

<sup>1</sup> § 1er. Est punie soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros, l'entreprise de travail intérimaire, son préposé ou son mandataire qui, en contravention avec les articles 1er, paragraphe 7, et 32bis, a mis un intérimaire à la disposition d'un utilisateur dans le cadre d'un trajet de mise au travail en dehors du cas prévu par l'article 1er, paragraphe 7, ou sans respect des conditions et procédures prévues à l'article 32bis.

§ 2. Est puni soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros, l'utilisateur, son préposé ou son mandataire qui, en violation des articles 1er, paragraphe 7, et 32bis, a occupé un intérimaire en dehors du cas prévu par l'article 1er, paragraphe 7, ou sans respect des conditions et procédures prévues à l'article 32bis.

§ 3. Pour les infractions visées aux paragraphes 1er et 2, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.<sup>1</sup>

-----  
 (1)<Rétabli par ORD [2015-07-09/17](#), art. 24, 023; En vigueur : 01-08-2016 (ARR [2016-06-09/15](#), art. 42, 1°)>

**Art. 39bis.**<sup>1</sup> Sans préjudice de l'article 176/1 du Code pénal social, l'utilisateur ou, lorsqu'il s'agit d'une infraction de niveau 2, 3 ou 4, son préposé ou son mandataire qui commet une infraction aux dispositions visées à l'article 19 est puni des mêmes sanctions pénales que celles déterminées dans les lois en vertu desquelles ces dispositions ont été prises.<sup>1</sup>

-----  
 (1)<Inséré par L [2016-02-29/09](#), art. 81, 020; En vigueur : 01-05-2016>

**Art. 39bis REGION BRUXELLES-CAPITALE.**

<sup>1</sup> Les dispositions de l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées relatives aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie s'appliquent aux amendes administratives déterminées par l'article 39.<sup>1</sup>

-----  
 (1)<Rétabli par ORD [2015-07-09/04](#), art. 38, 024; En vigueur : 01-09-2016 (ARR [2016-07-14/05](#), art. 10,1°)>

**Art. 40.** <sup>1</sup> abrogé<sup>1</sup>

-----  
 (1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 36°, 015; En vigueur : 01-07-2011>

**Art. 41.** <sup>1</sup> abrogé<sup>1</sup>

-----  
 (1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 36°, 015; En vigueur : 01-07-2011>

**Art. 42.** <sup>1</sup> abrogé<sup>1</sup>

-----  
 (1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 36°, 015; En vigueur : 01-07-2011>

**Art. 43.** <sup>1</sup> abrogé<sup>1</sup>

-----  
 (1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 36°, 015; En vigueur : 01-07-2011>

**Art. 44.** [<sup>1</sup> abrogé]<sup>1</sup>

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 109, 36°, 015; En vigueur : 01-07-2011>

**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 : " ... ".

**Art. 46.** Dans l'article 11 de la même loi, modifié par les lois du 10 avril 1973, 22 juillet 1976, 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. (NOTE : l'article 47, alinéa 1er, est abrogé avec effet le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective de travail visée à l'article 1er, § 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le **≤travail≤temporaire≤**, le **≤travail≤** intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié par la loi 2001-09-05/32, après que la convention collective de travail précitée aura été rendue obligatoire par arrêté royal. <L 2001-09-05/32, art. 39, 010; En vigueur : indéterminée>)

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 (conditions et modalités) que celles prévues aux articles 1er et 32 de la présente loi. <L 1994-12-21/31, art. 162, 005; En vigueur : 1995-01-02>

**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.

<b>Modification(s)</b>	<b>Texte</b>	<b>Table des matières</b>	<b>Début</b>
<p style="text-align: center;"><a href="#">IMAGE</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LOI DU 26-03-2018 PUBLIE LE 30-03-2018 (ART. MODIFIE : 23)</li> </ul>			
<p style="text-align: center;"><a href="#">IMAGE</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LOI DU 15-01-2018 PUBLIE LE 05-02-2018 (ART. MODIFIES : 4; 8) <b>Entrée en vigueur à déterminer.</b></li> </ul>			
<p style="text-align: center;"><a href="#">IMAGE</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LOI DU 05-03-2017 PUBLIE LE 15-03-2017 (ART. MODIFIE : 8ter)</li> </ul>			
<p style="text-align: center;"><a href="#">IMAGE</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• LOI DU 21-07-2016 PUBLIE LE 28-09-2016 (ART. MODIFIES : 4; 8)</li> </ul>			
<p style="text-align: center;"><a href="#">IMAGE</a></p>			

- **LOI DU 30-08-2016 PUBLIE LE 15-09-2016**  
(ART. MODIFIE : 8)

[IMAGE](#)

- **DECRET COMMUNAUTE GERMANOPHONE DU 25-04-2016 PUBLIE LE 14-06-2016**  
(ART. MODIFIES : 1; 32bis)

[IMAGE](#)

- **DECRET REGION WALLONNE DU 28-04-2016 PUBLIE LE 11-05-2016**  
(ART. MODIFIES : 35/1; 39)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 29-02-2016 PUBLIE LE 21-04-2016**  
(ART. MODIFIE : 39bis)

[IMAGE](#)

- **ORDONNANCE (BRUXELLES) DU 09-07-2015 PUBLIE LE 02-09-2015**  
(ART. MODIFIES : 35/1; 39)

[IMAGE](#)

- **ORDONNANCE (BRUXELLES) DU 09-07-2015 PUBLIE LE 17-07-2015**  
(ART. MODIFIE : 39bis)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 26-12-2013 PUBLIE LE 31-12-2013**  
(ART. MODIFIE : 5)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 26-06-2013 PUBLIE LE 16-07-2013**  
(ART. MODIFIES : 1; 8bis; 9bis; 20; 20ter)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 27-12-2012 PUBLIE LE 31-12-2012**  
(ART. MODIFIE : 31)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 09-07-2012 PUBLIE LE 26-07-2012**  
(ART. MODIFIES : 10bis; 19; 20bis)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 06-06-2010 PUBLIE LE 01-07-2010**  
(ART. MODIFIE : 35)  
(ART. MODIFIES : 39; 39bis; 40-42; 43; 44)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 03-06-2007 PUBLIE LE 23-07-2007**  
(ART. MODIFIES : 4; 8)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 23-12-2005 PUBLIE LE 30-12-2005**  
(ART. MODIFIES : 1; 32BIS)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 22-12-2003 PUBLIE LE 31-12-2003**  
(ART. MODIFIE : 27)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 24-12-2002 PUBLIE LE 31-12-2002**  
(ART. MODIFIE : 1)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 05-09-2001 PUBLIE LE 15-09-2001**  
(ART. MODIFIES : 1; 18; 47)

[IMAGE](#)

- **LOI DU 12-08-2000 PUBLIE LE 31-08-2000**  
(ART. MODIFIES : 31; 32)

[IMAGE](#)

- LOI DU 24-12-1999 PUBLIE LE 31-12-1999  
(ART. MODIFIES : 19; 39)

[IMAGE](#)

- LOI DU 13-02-1998 PUBLIE LE 19-02-1998  
(ART. MODIFIES : 39BIS; 31; 32; 43)

- LOI DU 26-07-1996 PUBLIE LE 01-08-1996  
(ART. MODIFIE : 1)

- LOI DU 21-12-1994 PUBLIE LE 23-12-1994  
(ART. MODIFIE : 48)

- LOI DU 30-03-1994 PUBLIE LE 31-03-1994  
(ART. MODIFIES : 1; 17)

- LOI DU 23-03-1994 PUBLIE LE 30-03-1994  
(ART. MODIFIE : 44)

- LOI DU 22-12-1989 PUBLIE LE 30-12-1989  
(ART. MODIFIES : 35; 36; 37; 38)

## Travaux parlementaires

[Texte](#)

[Table des matières](#)

[Début](#)

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.

<a href="#">Début</a>	<a href="#">Premier mot</a>	<a href="#">Dernier mot</a>	<a href="#">Modification(s)</a>		
	<a href="#">Travaux parlementaires</a>	<a href="#">Table des matières</a>	<a href="#">44 arrêtés d'exécution</a>	<a href="#">27 versions archivées</a>	
					<a href="#">Version néerlandaise</a>