

---

# CONSEIL RÉGIONAL WALLON

SESSION ORDINAIRE 1984-1985

---

23 AOÛT 1985

---

## **PROJET DE DÉCRET**

**portant réglementation des entreprises de travail intérimaire**

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

L'organisation du travail intérimaire nécessite un contrôle en vue de protéger les travailleurs et les utilisateurs d'abus qui pourraient porter atteinte à la confiance accordée jusqu'ici aux entreprises de ce secteur.

La matière a été réglée provisoirement par la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

En prévision de l'expiration de ladite loi, qui eut lieu le 1<sup>er</sup> décembre 1981, le Conseil national du travail rendit à l'unanimité, le 27 février 1981, l'avis n° 676.

Désireux d'éviter qu'un vide législatif ne vienne désorganiser le marché du travail temporaire, le Conseil national du travail décida de prendre d'urgence, sur base de ses travaux antérieurs, des mesures conservatoires qui se traduisirent par la conclusion, le 27 novembre 1981, des conventions collectives de travail n° 36 à 36 *sexies* et n° 37, lesquelles furent rendues obligatoires par l'arrêté royal du 9 novembre 1981.

La réglementation du travail temporaire, c'est-à-dire des rapports définissant la situation du travailleur, relève de la compétence nationale. Mais l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 1<sup>o</sup> de la loi spéciale du 8 août 1980 énonce qu'en ce qui concerne la politique de l'emploi, la Région est compétente pour «le placement des travailleurs et les interventions financières qui s'y rattachent». Selon l'exposé des motifs de la loi précitée, cette compétence comprend «L'agrément d'entreprises de travail intérimaire, ainsi que l'organisation de bureaux de placement pour les travailleurs temporaires par les institutions publiques» (D.P. Sénat, 1979-1980, n° 434-1, p. 34).

La compétence régionale comprend non seulement l'organisation de l'agrément des entreprises de travail intérimaire, mais aussi la faculté de décider la mise en place d'un système d'agrément ou d'un système d'interdiction.

L'option fondamentale proposée par le texte en projet est de poser comme règle l'agrément obligatoire des entreprises de travail intérimaire ayant une activité en Région wallonne. Cette option se conforme à la pratique instaurée par la loi de 1976 et au vœu unanime du Conseil national du travail. Sont visées toutes les entreprises qui procèderaient au recrutement ou à la mise à disposition de travailleurs sur son territoire.

A l'expiration de la loi de 1976 précitée, il n'était pas possible de régler la question de l'agrément des entreprises de travail intérimaire par voie conventionnelle. Conscient que l'absence de réglementation en la matière pourrait entraîner une dégradation du

marché du travail temporaire, l'Exécutif a approuvé, pour couvrir la période transitoire, sur base de l'avis n° 711 du Conseil national du travail émis le 25 novembre 1981, l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire dans la Région wallonne.

Il est urgent d'adopter le décret parce que la base légale de l'arrêté royal précité est insuffisante, raison pour laquelle le Conseil d'Etat a, à l'époque, donné un avis négatif.

Le texte proposé s'inspire, notamment en ce qui concerne les conditions d'agrément, des propositions du Conseil national du travail; il a cependant fallu également tenir compte des règles du droit communautaire.

L'avant-projet de décret qui fut soumis à l'avis du Conseil d'Etat entendait également réglementer la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par les services publics d'emploi.

Le Conseil d'Etat a émis, à cet égard, une importante objection à la suite de laquelle cet aspect particulier du décret a été abandonné.

Il ne faudrait pas en déduire que la Région renonce à ses prérogatives dans cette matière particulière mais il serait peu concevable de ne pas tenir compte de la réforme de l'Office National de l'Emploi, actuellement en cours.

En effet, la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par les services publics d'emploi a été confiée à l'O.N.Em par la loi du 28 juin 1976 précitée.

Cette loi a cessé d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1981 mais un arrêté royal du 16 décembre 1981 réglementant la mise des travailleurs à la disposition d'utilisateurs par l'Office National de l'Emploi en Région wallonne, ainsi que deux arrêtés ministériels d'exécution des 7 juillet et 19 septembre 1982, ont confirmé la mission de cet organisme public dans ce domaine particulier.

Cette mission pourra être utilement assumée par le futur Office du Placement et de la Formation professionnelle, qui est destiné à succéder à l'Office National de l'Emploi dans les tâches qui étaient confiées à celui-ci et qui ont été attribuées à la Communauté française et à la Région wallonne par la loi spéciale de réformes institutionnelles.

Il est en effet plus rationnel d'inclure la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dans les missions de l'Office de Placement et de la Formation professionnelle, en cours de création, plutôt que d'aborder cette matière dans le présent décret, à condition de préciser que celui-ci ne s'applique qu'aux personnes morales de droit privé (voy. l'article 11 du projet).

## ANALYSE DES ARTICLES

### Article 1<sup>er</sup>

Le texte proposé a été rédigé par le Conseil d'Etat.

Le travail intérimaire est une modalité du travail temporaire qui se définit comme l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît extraordinaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

Le décret concerne l'exercice en Région wallonne de cette activité. La notion d'exercice de l'activité recouvre :

- a. tout ce qui a trait au recrutement des travailleurs en Région wallonne;
- b. la mise à disposition, auprès d'utilisateurs situés en Région wallonne, ou auprès d'utilisateurs faisant usage de travailleurs en Région wallonne.

Pour le surplus, les termes juridiques qui ne sont pas définis par l'article 1<sup>er</sup> le sont à suffisance par la législation nationale. Le décret n'entend pas s'écarter de ces acceptions.

La notion d'«exercice d'une activité» vise les opérations de recrutement, mais pas les études de marché préalables au recrutement, ni la publicité qui pourrait accompagner ces études de marché.

### Article 2

Le texte proposé a été rédigé par le Conseil d'Etat.

L'Exécutif a le choix entre deux durées : soit un an, soit cinq ans. En pratique, toute nouvelle entreprise sera d'abord agréée pour une durée d'un an, à l'essai. Si l'essai s'avère positif, elle sera agréée ensuite pour cinq ans; s'il s'avère douteux, l'agrément ne sera accordé à nouveau que pour un an. Cette dernière hypothèse est l'exception.

Les règles de procédure d'octroi, ainsi que les règles de fonctionnement de la commission visée à l'article 4, peuvent prévoir la faculté, pour l'entreprise, de faire entendre un de ses représentants par la commission.

La publication au *Moniteur Belge* est nécessaire afin que les utilisateurs puissent vérifier si une entreprise est officiellement agréée.

La règle qui impose la motivation de la décision constitue une garantie pour l'entreprise, puisqu'elle lui ouvre la possibilité d'introduire un recours auprès du Conseil d'Etat sur base du défaut de motivation.

En ce qui concerne le renouvellement, l'arrêté d'exécution prévu à l'alinéa 5 pourra prévoir une

procédure simplifiée en réduisant, notamment, l'importance du dossier qui devra être déposé à l'appui de la demande de renouvellement.

### Article 3

Cette disposition ne vise pas le transfert de parts sociales au sein d'une même société agréée.

Elle entend éviter, notamment, qu'une société qui n'est pas agréée ou qui s'est vu refuser l'agrément demandé n'ait recours au procédé de l'association momentanée avec une société agréée, ou à n'importe quel autre procédé, pour bénéficier d'un agrément qu'elle n'a pu obtenir. Elle a été maintenue, malgré l'avis du Conseil d'Etat, afin de décourager une pratique qui s'est établie à cause du silence des textes.

### Article 4

Les règles de fonctionnement de la commission sont déterminées par l'Exécutif. Ces règles peuvent laisser à la commission le soin d'établir elle-même son règlement d'ordre intérieur. Elles peuvent également fixer un délai dans lequel la commission doit rendre son avis et au terme duquel, si cet avis n'a pas été émis, il cesse d'être requis. Ceci vaut notamment pour les procédures d'agrément, et de renouvellement d'agrément, afin que les demandeurs ne subissent pas les conséquences d'un retard.

### Article 5

Dans ses avis n° 676 et 711 précités ainsi que dans l'avis n° 719 rendu le 25 mai 1982 à la requête du Ministre de l'Emploi et du Travail, le Conseil national du travail estime que les conditions d'agrément prévues par la loi de 1976 doivent être maintenues et renforcées de manière à mieux garantir la qualité des firmes, tant belges qu'étrangères, qui assurent ces services.

Le Conseil national du travail suggère à cet égard que les exploitants d'une entreprise de travail intérimaire doivent, pour être agréés, satisfaire à un certain nombre de conditions pour pouvoir être enregistrés comme entrepreneurs, telles qu'elles sont fixées dans l'arrêté royal du 5 octobre 1978 portant exécution des articles 229 *bis* du Code des impôts sur les revenus et 30 *bis* de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Ces conditions visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup> dudit arrêté royal concernent essentiellement l'interdiction faite aux faillis et aux personnes ayant commis des infractions aux législations fiscale ou sociale ou à la réglementation sur le travail temporaire, de participer à la

création ou d'être responsables ou associés à la gestion d'une entreprise de travail intérimaire.

L'article 5 du présent projet est, pour ce qui est de la fixation des conditions d'agrément, en parfait accord avec les recommandations du Conseil national du travail énumérées ci-dessus.

Le Conseil d'Etat a fait observer que les notions d'«infraction grave» et d'«infractions répétées» (article 5, 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup>) ne sont pas juridiquement définies, du moins en droit social et en droit administratif. Le but de ces dispositions étant précisément d'accorder à l'Exécutif le plus large pouvoir d'appréciation, moyennant l'avis préalable de la commission consultative et le contrôle a posteriori du Conseil d'Etat, il n'a pas paru nécessaire de préciser davantage ces notions.

La rédaction proposée pour le 10<sup>o</sup> a pour but de limiter l'interdiction de placer les intérimaires au siège d'exploitation qui est affecté par la grève ou le lock-out, sans l'étendre à toute la société utilisatrice.

L'obligation définie au 11<sup>o</sup> est mieux à même de faciliter la mission de contrôle de l'administration.

#### Article 6

Conformément à un autre vœu émis par le Conseil national du travail, les conditions d'agrément imposées aux entreprises de travail intérimaire étrangères hors C.E.E. sont renforcées.

L'article 6 concerne les entreprises dont le siège social se trouve à l'extérieur du Marché commun; l'article 7 concerne les entreprises situées à l'intérieur du Marché commun.

Selon l'article 2, alinéa 5 du projet, l'Exécutif établit les procédures d'octroi et de renouvellement. L'arrêté d'exécution précisera quels documents devront produire les entreprises étrangères pour prouver qu'elles satisfont aux conditions prévues par le décret. Le cas échéant, l'Exécutif pourrait leur imposer de communiquer des extraits de la réglementation de leur pays d'origine.

La rédaction de l'article 6 a été adaptée en fonction des remarques du Conseil d'Etat.

#### Article 7

La réglementation des entreprises de travail intérimaire doit tenir compte de certains impératifs pour respecter les règles de droit communautaire relatives à la liberté d'établissement et à la libre prestation de services, telles qu'elles ont été précisées par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Obliger l'entreprise établie dans un autre Etat membre des Communautés à désigner un mandataire

constituerait une infraction aux règles de droit communautaire.

La garantie de ces libertés communautaires fondamentales implique le respect de deux principes :

- la non-discrimination : aucune distinction en raison de la nationalité ou du lieu d'établissement de l'entreprise de travail intérimaire communautaire, prestataire de services en Région wallonne, ne peut être faite;
- la proportionnalité : il doit être tenu compte des justifications et garantie déjà présentées par le prestataire communautaire pour l'exercice de son activité dans l'Etat membre d'établissement, ce qui implique que la Région n'impose pas des conditions qui fassent double emploi avec des conditions déjà satisfaites dans l'Etat d'origine.

L'article 7 qui vise les entreprises de travail intérimaire communautaires a été rédigé dans cet esprit et rend la réglementation compatible avec le traité de Rome, le droit dérivé et la jurisprudence de la Cour de Justice.

L'Exécutif entend souligner que les dispositions contenues dans le présent projet sont également en conformité avec la proposition de directive européenne en matière de travail temporaire qui prévoit l'imposition d'une autorisation préalable délivrée par les autorités compétentes des Etats membres pour exercer l'activité d'entrepreneur de travail intérimaire.

Aux termes du § 2, l'Exécutif prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application du droit communautaire.

L'article 7, qui a été rédigé par le Conseil d'Etat, impose à l'Exécutif, par conséquent, une obligation passive de ne pas violer les règles du droit communautaire (§ 1<sup>er</sup>, alinéa 3) et l'obligation active de prendre les arrêtés d'application de ces règles (§ 2).

Le projet assimile aux entreprises sises dans le Marché commun, celles qui ont leur siège social en Flandre et à Bruxelles. Il ressort de l'avis du Conseil d'Etat qu'on ne peut pas imposer de clause de réciprocité au bénéfice des entreprises situées en Région wallonne.

#### Article 8

Le texte proposé a été rédigé par le Conseil d'Etat. La notion de «transformation juridique» vise par exemple le cas où une société de personnes à responsabilité limitée se mue en société anonyme, ou si elle est mise en liquidation. Par contre, des modifications internes, tels le remplacement d'administrateurs ou l'augmentation de capital, ou le simple changement de localisation du siège de la société, ne nécessitent pas l'introduction d'une nouvelle demande d'agrément.

#### Article 9

Il a été tenu compte de l'avis du Conseil d'Etat. La rédaction proposée a trait au sort des contrats en cours au moment du retrait d'agrément, pour ne pas faire subir aux travailleurs le prix d'une telle sanction, et éviter que des contrats licites par eux-mêmes ne soient affectés par la décision de retrait.

Les représentants de l'entreprise devront avoir la possibilité matérielle d'exposer leur point de vue avant qu'une décision de retrait ne soit prononcée à l'encontre de leur société.

Cette formalité doit être considérée comme substantielle. L'ordre des actes préparatoires (avis de la commission consultative et occasion offerte aux dirigeants de se faire entendre) n'est pas déterminant, mais il serait souhaitable que la commission consultative puisse disposer, avant de rendre son avis, des arguments des responsables de l'entreprise dont le retrait d'agrément est proposé.

Néanmoins, il suffira, pour que la décision de retrait soit régulière, que les responsables de l'entreprise aient été mis en mesure, matériellement, de faire valoir leur point de vue. Leur inertie ne peut avoir pour effet de vicier la décision de retrait.

#### Article 10

Ces formalités sont destinées à assurer la bonne exécution du décret et le contrôle effectif, par les fonctionnaires de l'administration régionale, du respect des obligations qu'il recèle.

#### Article 11

Cette disposition vise principalement l'organisme public qui sera appelé à succéder à l'Office National de l'Emploi dans les matières relatives à l'emploi qui ont été accordées aux Régions et aux Communautés aux termes de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et qui pourra se voir accorder la mission de mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs (cfr. les développements de l'exposé introductif).

Sont également visées, par voie de conséquence, les agences locales que cet Office sera habilité à créer.

#### Article 12

L'Exécutif peut désigner des agents assermentés appartenant à l'administration régionale ainsi que, éventuellement, des agents assermentés relevant d'autres institutions.

#### Article 13

Déférant à la suggestion du Conseil d'Etat, le texte a été revu pour le mettre en concordance avec la loi du 7 juin 1969 fixant le temps pendant lequel il ne peut être procédé à des perquisitions ou visites domiciliaires.

Les pouvoirs que cette disposition accorde à l'administration sont indispensables pour assurer le respect des obligations qui découlent du décret et la constatation des infractions.

Ces pouvoirs ne seront pas arbitraires puisque les fonctionnaires ne pourront effectuer leurs investigations que s'ils ont des motifs raisonnables de penser que des infractions au décret ou à ses arrêtés d'application ont été commises.

#### Article 14

La faculté de donner des avertissements est importante, parce qu'elle permet une application souple du décret.

#### Article 15

Le Conseil d'Etat a fait observer que les Régions étaient incompétentes pour accorder une mission nouvelle à la gendarmerie.

Il a été tenu compte de cette observation.

#### Article 16

Est également visée par le 1<sup>o</sup>, la personne dont l'intervention est requise par l'article 6, 1<sup>o</sup> du décret.

Pour le surplus, les remarques du Conseil d'Etat ont été largement prises en compte et, d'une manière générale, les principes généraux du droit pénal sont respectés (imputabilité, adage «nulla poena sine lege»).

#### Article 17

Cette disposition permet d'adapter la sanction pécuniaire à la dimension de l'entreprise.

Elle se justifie d'autant plus que, dans la réalité des choses, c'est toujours l'entreprise qui paie l'amende à la place du contrevenant, personne physique.

#### Article 18

La rédaction proposée répond à une objection formulée par le Conseil d'Etat, en définissant avec précision les conditions de la récidive.

S'agissant d'une récidive spéciale, l'article 20 du décret précise que le chapitre V du Livre I<sup>er</sup> du Code pénal n'est pas d'application.

**Article 19**

Sans commentaire.

**Article 20**

Voir l'observation faite à propos de l'article 18.

**Article 21**

Cette disposition concerne les entreprises belges et étrangères agréées en vertu de la loi du 28 juin 1976 ou autorisées en vertu de l'arrêté royal du 16 décembre 1981. Grâce à cela, ces entreprises ne devront pas interrompre leurs activités.

Le Ministre-Président de la Région Wallonne,  
chargé de l'Economie,

JEAN-MAURICE DEHOUSSE

Le Ministre de la Région Wallonne  
pour l'Eau, l'Environnement et la Vie rurale,  
chargé de l'Emploi

VALMY FÉAUX

# PROJET DE DÉCRET

## portant réglementation des entreprises de travail intérimaire

L'Exécutif Régional Wallon,

Sur la proposition du Ministre de la Région Wallonne pour l'Eau, l'Environnement et la Vie rurale,

### ARRÊTE :

Le Ministre de la Région Wallonne pour l'Eau, l'Environnement et la Vie rurale est chargé de présenter au Conseil Régional Wallon le projet de décret dont la teneur suit :

#### CHAPITRE I

##### De l'agrément des entreprises de travail intérimaire

##### SECTION I — PRINCIPES

###### Article 1<sup>er</sup>

Une entreprise de travail intérimaire ne peut exercer une activité en Région Wallonne que si elle est agréée par l'Exécutif.

Pour l'application du présent décret, on entend :

1. par «entreprise de travail intérimaire», l'entreprise dont l'activité consiste à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire;
2. par «exercice d'une activité», les opérations de recrutement et l'engagement de travailleurs en Région Wallonne, la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui sont situés en Région Wallonne ou qui recourent à des travailleurs intérimaires pour l'exécution d'un travail en Région Wallonne.

###### Article 2

L'agrément est accordé par l'Exécutif sur avis de la commission visée à l'article 4. Il a une durée d'un an ou de cinq ans et peut être renouvelé sur avis de la commission.

La décision de l'Exécutif est motivée en cas de refus d'agrément ou si l'agrément est accordé pour une durée inférieure à celle qui est demandée.

L'entreprise agréée qui demande régulièrement le renouvellement de l'agrément avant l'expiration du

terme pour lequel il a été accordé, conserve le bénéfice de l'agrément jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la nouvelle demande.

Les décisions en matière d'agrément sont notifiées aux demandeurs et publiées par extrait au Moniteur belge.

L'Exécutif définit les procédures d'agrément et de renouvellement d'agrément.

###### Article 3

L'agrément est personnel et ne peut être cédé sous quelque forme que ce soit.

Il ne peut être utilisé par un tiers, y compris par le biais d'une association momentanée.

###### Article 4

1. Il est créé une commission consultative chargée de donner à l'Exécutif ou au Ministre que celui-ci délègue, un avis sur l'agrément, le renouvellement ou le retrait de l'agrément des entreprises intérimaires.

L'Exécutif ou le Ministre que celui-ci délègue peut demander l'avis de la commission sur toute question relative au travail intérimaire.

2. L'Exécutif fixe les règles de composition de la commission en tenant compte des principes suivants :

- a. la commission comprend des représentants des services compétents, au sein de l'administration régionale, en matière d'emploi, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs et des représentants des organisations de travailleurs;
- b. les représentants de l'administration régionale visés au a ont voix consultative; les autres membres ont voix délibérative;

- c. les représentants des organisations d'employeurs et les représentants des organisations de travailleurs sont en nombre égal;
  - d. les représentants des organisations d'employeurs sont proposés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et par les organisations représentatives des utilisateurs.
3. L'Exécutif fixe les règles de fonctionnement de la commission.

## SECTION II — CONDITIONS D'AGRÈMENT

### Article 5

Pour obtenir l'agrément ou le renouvellement de l'agrément, l'entreprise de travail intérimaire dont le siège social est situé en Région Wallonne doit satisfaire aux conditions suivantes :

1. être régulièrement constituée sous la forme d'une société commerciale dont les statuts prévoient comme activité exclusive la mise au travail temporaire d'intérimaires chez des utilisateurs;
2. avoir un capital social libéré à concurrence d'au moins 1.250.000 francs;
3. ne pas se trouver en état de faillite;
4. ne pas compter parmi les administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société ou mandataires, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal 22 du 24 octobre 1934 portant interdiction à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités et conférant aux tribunaux de commerce la faculté de prononcer de telles interdictions;
5. ne pas compter parmi les administrateurs, gérants, mandataires ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes ayant été déclarées responsables des engagements ou dettes d'une société faillie, en application des articles 35, 6, 63<sup>ter</sup>, 123 alinéa 2, 7 ou 133<sup>bis</sup> des lois coordonnées sur les sociétés commerciales;
6. au moment de la demande d'agrément ou de renouvellement de l'agrément, ne pas être en infraction grave dans le domaine des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'exercice de l'activité d'entreprise de travail intérimaire;
7. ne pas compter parmi les administrateurs, gérants ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société ou mandataires, des personnes ayant commis des infractions répétées ou graves dans le domaine des obligations fiscales, dans le domaine des obligations sociales ou dans le domaine des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'exercice de l'activité d'entreprise de travail intérimaire;

8. au moment de la demande d'agrément ou de renouvellement de l'agrément, ne pas être redevable d'arriérés d'impôts, d'arriérés de cotisations à percevoir par l'Office national de sécurité sociale ou par des fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de ceux-ci; ne sont pas considérées comme arriérés, les sommes pour lesquelles existe un plan d'apurement dûment respecté;

9. s'engager à fournir à la commission consultative d'agrément tous les documents et renseignements qu'elle juge utile pour apprécier si les conditions d'agrément sont remplies et respectées;

10. s'engager à ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail dans un siège d'exploitation affecté par une grève ou un lock-out;

11. s'engager à conserver en Région Wallonne, durant cinq ans après l'échéance des contrats visés ci-après, dans un endroit connu de et accessible par l'administration régionale compétente pour l'emploi :

- a. une copie de chaque contrat conclu avec un travailleur intérimaire recruté ou mis à disposition en Région Wallonne;
- b. une copie de chaque contrat mettant des travailleurs intérimaires à la disposition d'utilisateurs en Région Wallonne.

### Article 6

Pour obtenir l'agrément ou le renouvellement de l'agrément, les entreprises dont le siège social n'est pas situé sur le territoire d'un état membre de la Communauté Economique Européenne doivent satisfaire aux conditions énoncées à l'article 5 et, en outre :

1. désigner avec son accord écrit une personne physique ayant son domicile en Région Wallonne, habilitée à engager l'entreprise à l'égard des tiers et à la représenter auprès des autorités régionales.

La personne visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1 doit présenter des garanties de probité déterminées par l'Exécutif;

2. être en règle avec la législation sociale et fiscale de l'Etat où se trouve leur siège social.

### Article 7

1. Pour obtenir l'agrément ou le renouvellement de l'agrément, les entreprises dont le siège social se trouve en Région Flamande, en Région Bruxelloise ou dans un autre Etat membre de la Communauté Economique Européenne, doivent satisfaire aux conditions énoncées à l'article 5.

L'agrément ne peut être refusé aux entreprises qui bénéficient d'un agrément ou d'une autorisation accordée conformément à la réglementation relative

aux entreprises de travail intérimaire en vigueur dans la Région ou l'Etat où elles ont leur siège social, si les dispositions applicables subordonnent l'autorisation ou l'agrément des entreprises à la réunion de conditions équivalentes à celles qui sont en vigueur dans la Région Wallonne.

Les règles d'application des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont fixées par l'Exécutif.

2. Dans les matières visées par le présent décret, et sur avis de la commission consultative, l'Exécutif arrête toutes les mesures qui sont nécessaires pour assurer l'exécution des obligations découlant du traité instituant la Communauté Economique Européenne et des actes pris par les autorités instituées par ce traité, ainsi que pour assurer l'exécution des obligations découlant des autres actes internationaux en vigueur dans l'ordre juridique interne, qui sont relatifs aux mêmes matières.

Ces mesures peuvent déroger aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>.

#### SECTION III — FIN DE L'AGRÈMENT

##### Article 8

Lorsque l'Exécutif prévoit, dans la décision d'agrément, que l'entreprise doit commencer ses activités dans un délai déterminé, l'agrément est caduc lorsque ce délai n'est pas respecté.

En cas de fusion ou d'absorption de la société ou s'il survient une autre transformation juridique de l'entreprise, le renouvellement de l'agrément doit être demandé dans un délai de un mois à partir de la modification intervenue; l'entreprise peut poursuivre ses activités jusqu'à ce qu'il soit statué sur la demande.

##### Article 9

Lorsque l'entreprise de travail intérimaire ne réunit plus les conditions d'agrément ou en cas de contravention aux lois sociales, à la réglementation sur le travail intérimaire, au présent décret ou aux conventions collectives de travail qui ont acquis un caractère réglementaire, ou si elle enfreint un des engagements qu'elle a pris conformément à l'article 5, 9 à 11, l'agrément peut être retiré par l'Exécutif après avis de la commission consultative et après que les représentants de l'entreprise aient été entendus ou appelés.

Dès le retrait de son agrément, l'entreprise de travail intérimaire n'est plus autorisée.

1. à conclure des nouveaux contrats d'engagement de travailleurs ou de mise à disposition de travailleurs;

2. à modifier, renouveler ou prolonger des contrats expirés ou en cours concernant l'engagement de travailleurs ou la mise à disposition de travailleurs.

L'Exécutif arrête les modalités du retrait de l'agrément.

La décision de retrait est spécialement motivée; elle est notifiée à l'entreprise qui en a fait l'objet et publiée par extrait au Moniteur belge.

#### SECTION IV — INFORMATIONS

##### Article 10

1. L'Exécutif peut imposer aux entreprises de travail intérimaire et aux utilisateurs la tenue de documents et la fourniture de renseignements relatifs à l'occupation de travailleurs intérimaires.

2. Les entreprises de travail intérimaire sont tenues de déclarer à l'administration régionale tout remplacement de leurs administrateurs, gérants, personnes ayant le pouvoir d'engager la société et mandataires, ainsi que tout déplacement du siège social.

3. L'Exécutif fixe les modalités selon lesquelles ces informations doivent être fournies.

##### Article 11

Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas aux personnes morales de droit public qui exercent une activité d'entreprise de travail intérimaire.

#### CHAPITRE II

##### Surveillance et dispositions pénales

#### SECTION I — SURVEILLANCE

##### Article 12

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents régionaux, provinciaux ou communaux désignés par l'Exécutif surveillent l'exécution du présent décret et des arrêtés pris en exécution de celui-ci.

##### Article 13

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 12 peuvent dans l'exercice de leur mission :

1. pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les établissements, parties d'établissement, locaux et autres lieux de travail dans lesquels ils ont un motif raisonnable de supposer que des travailleurs intérimaires

maires ou des personnes soumises aux dispositions du présent décret et de ses arrêtés d'exécution y sont occupés, ainsi que dans les locaux où sont exploitées des entreprises de travail intérimaire.

Toutefois, ils ne peuvent pénétrer dans les locaux habités qu'avec l'autorisation préalable du juge de police.

Aucune perquisition ne peut être faite avant cinq heures du matin ou après neuf heures du soir.

2. procéder à tous examens, contrôles et enquêtes et recueillir toutes informations nécessaires pour s'assurer que les dispositions sont effectivement observées, et notamment :

- a. interroger soit seuls, soit ensemble, l'utilisateur, l'exploitant d'une entreprise de travail intérimaire, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, les intérimaires et les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de leur surveillance;
- b. se faire produire sans déplacement tous livres, registres et documents, dont la tenue est prescrite par la législation nationale, le présent décret et leurs arrêtés d'exécution et en établir des copies ou extraits;
- c. prendre connaissance et copie de tous les livres, registres et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission;
- d. solliciter des autorités judiciaires compétentes la saisie des documents permettant d'établir une infraction au présent décret.

#### Article 14

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 12 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, et de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

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

#### Article 15

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 12 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale.

## SECTION II — DISPOSITIONS PÉNALES

### Article 16

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de deux cent cinquante francs à cinq mille francs ou d'une de ces peines seulement :

1. toute personne qui exploite dans la Région Wallonne une entreprise de travail intérimaire sans agrément régulier;
2. l'utilisateur qui occupe des intérimaires mis à sa disposition par une entreprise autre qu'une entreprise de travail intérimaire agréée;
3. toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret.

L'Exécutif détermine les sanctions applicables aux personnes qui commettent une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de l'article 10, sans dépasser le maximum des peines prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

### Article 17

Les infractions prévues à l'article 16, 1 et 2, donnent lieu à l'application de l'amende fixée autant de fois qu'il y a de travailleurs ou d'intérimaires occupés en violation de ces dispositions; toutefois le montant des amendes ne peut excéder cinquante mille francs.

### Article 18

La peine peut être portée au double du maximum si une nouvelle infraction prévue à l'article 16 est commise dans l'année à dater d'une condamnation pour infraction à cet article, prononcée par une décision passée en force de chose jugée.

### Article 19

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

### Article 20

Toutes les dispositions du Livre I<sup>er</sup> du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, sont applicables aux infractions prévues par le présent décret.

## CHAPITRE III

### Disposition transitoire

#### Article 21

Les entreprises de travail intérimaire, agréées en application de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ou autorisées en application de l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire dans la Région wallonne, pourront continuer à exercer leurs activités dans la Région Wallonne après l'entrée en vigueur du présent décret, jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur leur demande d'agrément, à condition d'introduire celle-ci dans un délai de trois mois à dater de la publication du présent décret au Moniteur belge et de fournir les pièces justificatives établissant qu'elles remplissent les nouvelles conditions d'agrément.

Le Ministre-Président de la Région Wallonne,  
chargé de l'Economie,

JEAN-MAURICE DEHOUSSE

Le Ministre de la Région Wallonne  
pour l'Eau, l'Environnement et la Vie rurale,  
chargé de l'Emploi,

VALMY FÉAUX

ROYAUME DE BELGIQUE  
AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, neuvième chambre, saisi par le Ministre de la Région Wallonne pour l'Eau, l'Environnement et la Vie rurale, le 13 décembre 1983, d'une demande d'avis sur un avant-projet de décret «portant réglementation des entreprises de travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par les services publics d'emploi», et en ayant délibéré dans ses séances des 17 septembre 1984, 24 septembre 1984, 8 octobre 1984 et 15 octobre 1984, a donné le 15 octobre 1984 l'avis suivant :

### OBSERVATIONS SUR LA COMPÉTENCE

L'avant-projet de décret a pour objet :

1<sup>o</sup> l'agrément des entreprises de travail intérimaire;

2<sup>o</sup> la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par les services publics d'emploi.

L'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles dispose, en ce qui concerne la politique de l'emploi, que doivent être considérées comme des matières visées à l'article 107 *quater* de la Constitution :

«1<sup>o</sup> Le placement des travailleurs et les interventions financières qui s'y rattachent;

2<sup>o</sup> En exécution des mesures arrêtées par l'autorité nationale :

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

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

3<sup>o</sup> L'application des normes concernant l'occupation des travailleurs étrangers».

Selon l'exposé des motifs du projet de loi qui est devenu la loi spéciale du 8 août 1980, le placement des travailleurs au sens du 1<sup>o</sup> ci-dessus comprend entre autres :

«5<sup>o</sup> L'agrément d'entreprises de travail intérimaire, ainsi que l'organisation de bureaux de placement pour les travailleurs temporaires par les institutions publiques» (Doc. parl. Sénat, 1979-1980, n<sup>o</sup> 434/1, pp. 33-34).

Un commentaire analogue se retrouve dans le rapport de la Commission du Sénat (n<sup>o</sup> 434/2, p. 198-

199), dans le rapport de la Commission de la Chambre (doc. parl. Chambre, 1979-1980, n<sup>o</sup> 627/10, pp. 103-104), ainsi que dans la justification d'un amendement du Gouvernement à un projet antérieur de réforme de l'Etat (doc. parl. Chambre, 1977-1978, n<sup>o</sup> 461/20, p. 9).

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

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

La conclusion à tirer de ce qui précède est que le législateur régional est compétent quant au présent avant-projet de décret.

### EXAMEN DU TEXTE

#### ARRÊTÉ DE PRÉSENTATION

Dans la formule de proposition, il y a lieu de remplacer les mots «auprès du...» par le mot «au...».

#### INTITULÉ

L'intitulé vise non seulement la «réglementation des entreprises de travail intérimaire», mais aussi «la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par les services publics d'emploi».

Si l'Exécutif devait omettre l'article 13 de l'avant-projet, compte tenu de l'observation formulée sous cet article, la seconde partie de l'intitulé devrait elle-même être omise.

(1) Dans son acception habituelle, le placement de travailleurs s'entend de l'activité qui consiste à aider les employeurs dans la recherche de main-d'œuvre et les travailleurs dans la recherche d'un emploi (définition inspirée du «Benelux-sociaal-rechtelijk woordenboek», 1977, p. 40).

Si l'Exécutif devait plutôt envisager de confier, non à l'Office national de l'emploi mais à un ou plusieurs organismes soumis à son contrôle, la mission consistant à mettre des travailleurs intérimaires à la disposition d'utilisateurs, l'intitulé pourrait comporter la seconde partie prévue dans l'avant-projet. Il conviendrait, toutefois, de corriger sa rédaction et, selon qu'il s'agirait d'un ou de plusieurs organismes, de formuler la seconde partie de l'intitulé dans les termes suivants : «et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs par le Service (ou l'Office) régional de l'emploi» ou «... par les services publics régionaux de l'emploi».

## DISPOSITIF

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### Article 1<sup>er</sup>

Les définitions que l'article donne des termes «Exécutif», «travailleur», «législation nationale», sont superflues.

Le renvoi aux définitions figurant dans la législation nationale pour la signification des expressions «entreprise de travail intérimaire» et «travail intérimaire» et du terme «utilisateur», trouverait mieux sa place dans l'exposé des motifs, sauf à préciser, à l'article 2 de l'avant-projet, à propos du sens à donner aux mots «exercice d'une activité», le champ d'application du décret en ce qui concerne les entreprises qu'il a pour objet de réglementer.

Un texte sera proposé en ce sens pour l'article 2, devenant l'article 1<sup>er</sup>.

### CHAPITRE II (devenant le chapitre I<sup>er</sup>)

#### Article 2 (devenant l'article 1<sup>er</sup>)

De l'accord des délégués de l'Exécutif, cette disposition pourrait être rédigé comme suit :

##### «Article 1<sup>er</sup>

Une entreprise de travail intérimaire ne peut exercer une activité en Région Wallonne que si elle est agréée par l'Exécutif.

Pour l'application du présent décret, on entend :

1<sup>o</sup> par «entreprise de travail intérimaire», l'entreprise dont l'activité consiste à mettre des intérimaires qu'elle a engagés à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire;

2<sup>o</sup> par «exercice d'une activité», les opérations de recrutement et l'engagement de travailleurs en Ré-

gion Wallonne, la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui sont situés en Région Wallonne ou qui recourent à des travailleurs intérimaires pour l'exécution d'un travail en Région Wallonne».

#### Articles 3 et 6 (devenant l'article 2)

Les dispositions contenues dans les articles 3 et 6 peuvent être réunies, de l'accord des délégués de l'Exécutif.

Le texte suivant est proposé :

##### «Article 2

L'agrément est accordé par l'Exécutif sur avis de la commission visée à l'article 3. Il a une durée de un an ou de cinq ans et peut être renouvelé sur avis de la commission.

La décision de l'Exécutif est motivée en cas de refus d'agrément ou si l'agrément est accordé pour une durée inférieure à celle qui est demandée.

L'entreprise agréée qui demande régulièrement le renouvellement de l'agrément avant l'expiration du terme pour lequel il a été accordé, conserve le bénéfice de l'agrément jusqu'à ce qu'il ait été statué sur la nouvelle demande.

Les décisions en matière d'agrément sont notifiées aux demandeurs et publiées par extrait au Moniteur belge.

L'Exécutif définit la procédure d'agrément et la procédure de renouvellement de l'agrément».

#### Article 4

Tout agrément étant par nature incessible, la disposition est superflue.

Si l'Exécutif estimait devoir rappeler ce principe, il pourrait éventuellement le faire dans l'exposé des motifs.

#### Article 5 (devenant l'article 3)

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, c, donne au «membre de l'Exécutif compétent en matière d'emploi» le pouvoir de consulter la commission créée par l'article.

Toute attribution de pouvoir donnée directement par le Conseil régional à un membre de l'Exécutif est contraire aux articles 69 et 74, 2<sup>o</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, puisqu'en vertu de ces dispositions, l'Exécutif doit rester libre d'accorder des délégations et de les retirer.

En raison de cette observation et pour des motifs de pure forme, il est proposé de rédiger l'article comme suit :

### «Article 3

§ 1<sup>er</sup>. Il est créé une commission consultative chargée de donner à l'Exécutif ou au Ministre que celui-ci délègue un avis sur l'agrément, le renouvellement ou le retrait de l'agrément des entreprises intérimaires, ainsi que sur la suspension des droits visés à l'article 11, alinéa 2.

L'Exécutif ou le Ministre que celui-ci délègue peuvent demander l'avis de la commission sur toute question en rapport avec le travail intérimaire.

§ 2. L'Exécutif fixe les règles de composition de la commission en tenant compte des principes suivants :

1<sup>o</sup> la commission comprend des représentants de l'administration régionale compétente en matière d'emploi, des représentants des organisations d'employeurs et des représentants des organisations de travailleurs;

2<sup>o</sup> les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs sont en nombre égal;

3<sup>o</sup> les représentants des organisations d'employeurs sont proposés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire et par les organisations représentatives des utilisateurs.

§ 3. L'Exécutif... (la suite comme au projet)».

### Article 7 (devenant l'article 4)

Dans la phrase introductive, il faut écrire «le renouvellement de l'agrément» au lieu de «le renouvellement d'agrément».

La même remarque vaut pour toutes les dispositions de l'avant-projet où cette expression est utilisée.

Le 2<sup>o</sup> serait mieux rédigé comme suit :

«2<sup>o</sup> avoir un capital social libéré à concurrence d'au moins 1.250.000 francs;».

Au 3<sup>o</sup>, le Conseil d'Etat n'aperçoit pas la portée du membre de phrase «ou soumise à une procédure de même nature» et propose, dès lors, son omission.

En ce qui concerne le 6<sup>o</sup>, la notion d'«infraction grave», qui existe dans la législation réprimant les infractions à la police de la circulation routière, n'est pas définie dans la matière qui fait l'objet de l'avant-projet. En utilisant cette notion, l'avant-projet attribue à l'Exécutif un large pouvoir discrétionnaire.

La même observation vaut pour le 7<sup>o</sup>, la notion d'«infraction répétée» n'étant pas davantage définie.

Le 8<sup>o</sup> serait mieux libellé comme suit :

«8<sup>o</sup> au moment de la demande d'agrément ou de renouvellement de l'agrément, ne pas être redevables d'arriérés d'impôts ou d'arriérés de cotisations à percevoir par l'Office national de sécurité sociale ou par

des fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de ceux-ci; ne sont pas considérées... (la suite comme au 8<sup>o</sup> de l'article);».

Au 10<sup>o</sup>, le texte tel qu'il est rédigé ne permet pas de déterminer si, dans l'intention de l'Exécutif, l'interdiction de mettre ou de maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur, porte sur l'ensemble des sièges d'exploitation de l'entreprise, même si la grève ou le lock-out se limite à un seul de ces sièges.

Le 11<sup>o</sup> pourrait être rédigé plus simplement comme suit :

«11<sup>o</sup> mettre à la disposition de l'administration régionale :

1<sup>o</sup> ... (comme au projet, premier tiret);

2<sup>o</sup> ... (comme au projet, deuxième tiret);».

Le 12<sup>o</sup> est superflu et doit donc être omis.

### Article 8 (devenant l'article 5)

Il n'est pas d'usage d'insérer un alinéa à l'intérieur d'une division numérotée d'un autre alinéa, car ce procédé crée des difficultés de référence.

L'alinéa figurant sous le 1<sup>o</sup> devrait donc former l'alinéa 2 de l'article et devrait être rédigé comme suit :

«La personne visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, doit présenter... (la suite comme au projet)».

La même observation vaut pour l'article 15, 1<sup>o</sup> (devenant l'article 11, 1<sup>o</sup>).

Au 2<sup>o</sup>, il y a lieu d'écrire : «où se trouve leur siège social».

### Article 9 (devenant l'article 6)

Le paragraphe 2 tend à habiliter l'Exécutif à prendre «les mesures réglementaires pour l'exécution de tout règlement ou (de) toute directive de la Communauté Economique Européenne relative à l'objet du présent décret; ces mesures peuvent déroger au § 1<sup>er</sup>».

Il convient de donner à l'habilitation un caractère moins restrictif afin de tenir compte des obligations qui découlent directement du traité créant la Communauté Economique Européenne et de celles qui peuvent découler d'autres actes internationaux.

La dernière phrase du même paragraphe est superflue et doit donc être omise.

..

Le paragraphe 4 est superflu : il n'est pas nécessaire de reproduire dans le dispositif du décret le principe qu'il énonce, tel que l'exposé des motifs l'explique. En effet l'Exécutif aura la faculté, lors de l'adapta-

tion des dispositions de droit interne au droit communautaire, de prévoir que les questions non réglées par le droit européen demeurent soumises au régime d'agrément ordinaire — à la condition que les dispositions du droit communautaire n'y fassent pas obstacle.

∴

Le paragraphe 5 dispose :

«Le paragraphe 3 est également applicable aux entreprises dont le siège social est situé en Région Flamande et en Région Bruxelloise, dans la mesure où la réglementation applicable dans ces régions présente des facilités identiques au bénéfice des entreprises dont le siège social est situé en Région Wallonne».

Le but poursuivi par le paragraphe 5 est d'étendre aux entreprises dont le siège social est situé en Région Flamande et en Région Bruxelloise, le régime de dispense du respect des conditions nécessaires pour obtenir l'agrément d'une entreprise de travail intérimaire.

Toutefois, l'application du régime de dispense prévu au paragraphe 3 serait applicable «dans la mesure où la réglementation applicable dans ces régions présente des facilités identiques au bénéfice des entreprises dont le siège social est situé en Région Wallonne».

La disposition appelle les observations suivantes :

1<sup>o</sup> L'introduction d'une «condition de réciprocité» dans la législation régionale dépasse le prescrit de l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, qui a déterminé, de manière limitée, la compétence normative de la Région en matière d'agrément des entreprises de travail intérimaire.

La Région excéderait sa compétence en subordonnant à une condition de réciprocité l'extension du régime de dispense des conditions nécessaires pour obtenir l'agrément visé à l'article 7.

2<sup>o</sup> La condition de réciprocité applicable aux entreprises dont le siège social est situé en Région Flamande et en Région Bruxelloise, introduit une discrimination quant aux conditions de fond que doivent remplir ces entreprises par rapport à celles qui sont situées sur le territoire de la Région Wallonne et est, dès lors, en opposition avec la règle constitutionnelle de l'égalité des Belges devant la loi.

3<sup>o</sup> La disposition en projet, applicable aux entreprises dont le siège social est situé en Région Flamande et en Région Bruxelloise, est en opposition avec les dispositions des articles 58, 59 et 66 du traité instituant la Communauté Economique Européenne, relatives à la libre circulation des services.

Une règle de droit interne, émanant en l'espèce d'un Conseil régional, ne peut avoir pour effet d'exclusion des entreprises prestataires de services en raison de leur localisation dans une région déterminée d'un Etat membre de la Communauté Economique Européenne, alors que les dispositions précitées du traité interdisent une discrimination sur un tel critère lorsqu'il s'agit d'entreprises situées dans la Communauté, dans des Etats différents.

Pour les raisons exposées ci-avant, une telle condition de réciprocité doit être omise.

∴

Compte tenu des observations qui précèdent, le texte de l'article 9 (devenant l'article 6) pourrait être rédigé de manière plus concise, dans la forme ci-après :

#### «Article 6

§ 1<sup>er</sup>. Pour obtenir l'agrément ou le renouvellement de l'agrément, les entreprises dont le siège social se trouve en Région Flamande, en Région Bruxelloise ou dans un autre Etat membre de la Communauté Economique Européenne, doivent satisfaire aux conditions énoncées à l'article 4.

L'agrément ne peut être refusé aux entreprises qui bénéficient d'un agrément ou d'une autorisation accordé conformément à la réglementation relative aux entreprises de travail intérimaire en vigueur dans la Région ou l'Etat où elles ont leur siège social, si les dispositions applicables subordonnent l'autorisation ou l'agrément des entreprises à la réunion de conditions équivalentes à celles qui sont en vigueur dans la Région Wallonne.

Les règles d'application des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont fixées par l'Exécutif.

§ 2. Dans les matières visées par le présent décret, et sur avis de la commission consultative, l'Exécutif arrête toutes les mesures qui sont nécessaires pour assurer l'exécution des obligations découlant du traité instituant la Communauté Economique Européenne et des actes pris par les autorités instituées par ce traité, ainsi que pour assurer l'exécution des obligations découlant des autres actes internationaux en vigueur dans l'ordre juridique interne, qui sont relatifs aux mêmes matières.

Ces mesures peuvent déroger aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>».

#### Article 10 (devenant l'article 7)

Le texte suivant est proposé :

#### «Article 7

Lorsque l'Exécutif prévoit, dans la décision d'agrément, que l'entreprise doit commencer ses ac-

tivités dans un délai déterminé, l'agrément est caduc lorsque ce délai n'est pas respecté.

En cas de fusion ou d'absorption de la société ou s'il survient une autre transformation juridique de l'entreprise, le renouvellement de l'agrément doit être demandé dans le délai de un mois à partir de la modification intervenue; l'entreprise peut poursuivre ses activités jusqu'à ce qu'il soit statué sur la demande».

#### Article 11 (devenant l'article 8)

L'article prévoit que, dans certaines hypothèses, notamment lorsque l'entreprise ne réunit plus les conditions d'agrément, elle peut soit se voir retirer l'agrément, soit subir, par décision de l'Exécutif, la suspension de certains de ses droits.

L'exposé des motifs commente dans les termes suivants ces deux «types de sanctions administratives» :

«Le retrait d'agrément oblige l'entreprise à interrompre ses activités.

La suspension de droits lui permet de continuer tous les contrats qu'elle a en cours, tant avec les travailleurs qu'avec les utilisateurs; mais il lui est interdit de conclure de nouveaux contrats, ni de modifier ou (de) prolonger les anciens. Cette mesure plus modérée tend à ce que la sanction prise à l'égard de l'entreprise fautive ne cause aucun préjudice aux travailleurs qu'elle emploie».

Ces explications appellent les remarques suivantes en ce qui concerne la portée des dispositions figurant sous l'article 11.

Comme l'article 2 de l'avant-projet dispose qu'«une entreprise de travail intérimaire ne peut exercer cette activité en Région Wallonne que si elle est agréée à cette fin par l'Exécutif», le retrait d'agrément a pour conséquence non pas que l'entreprise doit «interrompre ses activités», comme le dit l'exposé des motifs, mais qu'elle doit y mettre fin, en principe définitivement, sauf, bien entendu, si elle obtient ultérieurement un nouvel agrément.

Lorsque l'exposé des motifs déclare que «la suspension de droits permet (à l'entreprise) de continuer tous les contrats qu'elle a en cours, tant avec les travailleurs qu'avec les utilisateurs», il paraît fondé sur l'idée que, dans le cas du retrait pur et simple, les contrats en cours avec les travailleurs et les utilisateurs ne pourraient plus, dès le moment du retrait, continuer à recevoir leur exécution. Or le retrait de l'agrément n'a pas pour effet de dégager l'entreprise de travail intérimaire de ses obligations contractuelles vis-à-vis des travailleurs qu'elle a pris à son service, ou vis-à-vis des utilisateurs qui ont stipulé que ces travailleurs seraient mis à leur disposition. L'entreprise ne pourrait invoquer «le fait du prince» ou un

autre cas de force majeure, puisque le retrait de l'agrément lui est imputable (elle est «fautive», comme dit l'exposé des motifs); elle ne peut trouver dans cette décision administrative due à son propre fait une raison de se considérer comme libérée d'obligations contractuelles valablement souscrites.

Au surplus, l'agrément comme entreprise de travail intérimaire est nécessaire pour «exercer cette activité en Région Wallonne» et, selon l'article 2 de l'avant-projet, il faut «entendre par exercice d'une activité, le recrutement et la mise à la disposition de travailleurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire». Le retrait de l'agrément n'interdit donc à l'entreprise que le «recrutement» de travailleurs, c'est-à-dire l'engagement de nouveaux travailleurs; l'entreprise ne «recrute» pas les travailleurs qui sont déjà à son service. De même, l'entreprise de travail intérimaire, une fois qu'elle a conclu un contrat avec un utilisateur et qu'elle a pris les dispositions pour que les travailleurs qu'elle a engagés effectuent les prestations souhaitées par l'utilisateur, n'exerce plus une activité d'entreprise de travail intérimaire en laissant ses travailleurs continuer à exécuter le travail convenu.

Sans doute pourrait-on imaginer que le retrait d'agrément interdise à l'entreprise de travail intérimaire d'exécuter certaines obligations contractuelles à l'égard d'utilisateurs de main-d'œuvre temporaire auprès de qui elle se serait engagée à fournir cette main-d'œuvre, mais pour qui elle devrait encore recruter les travailleurs nécessaires ou donner les instructions nécessaires aux travailleurs déjà à son service. Il faut cependant observer que, dans ce cas, l'entreprise de travail intérimaire se verrait en quelque sorte contrainte, en vertu de la décision prise par l'Exécutif, de ne pas remplir une obligation contractuelle pourtant par elle-même parfaitement valable.

On peut dès lors se demander si les intentions des auteurs du projet de décret ne seraient pas mieux servies si l'alinéa 2 de l'article 11, au lieu de se présenter comme établissant une «sanction administrative» distincte du retrait d'agrément prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, apparaissait comme décrivant les conséquences du retrait d'agrément décidé en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup>, quitte à prévoir que cette suspension ne durerait qu'un certain temps.

Dans la mesure où la suspension de certains droits resterait cependant distincte du retrait d'agrément, il conviendrait éventuellement de fixer la durée pour laquelle cette suspension pourrait être décidée et de prévoir une sanction pénale à l'égard de ceux qui méconnaîtraient l'interdiction de conclure certains contrats résultant d'une telle mesure de l'Exécutif. L'article 18 devrait donc être complété à cet égard.

L'article 11 ne prévoit pas la publication des décisions de retrait de l'agrément, ni la publication des

décisions suspendant certains droits des entreprises de travail intérimaire. L'article 6 dispose que «les décisions en matière d'agrément (...) sont (...) publiées par extrait au Moniteur belge». Ceci peut couvrir les décisions de retrait d'agrément (encore qu'il serait préférable de préciser «en matière d'agrément et de retrait d'agrément»), mais certainement pas les décisions suspendant certains droits des entreprises de travail intérimaire. La dernière phrase de l'article 11 de l'avant-projet, qui impose la notification des décisions, devrait être complétée afin qu'il soit clair que la décision doit aussi, dans tous les cas, être publiée par extrait au Moniteur belge. Il est, en effet, certain que le retrait de la décision accordant l'agrément ou la limitation des droits découlant de l'agrément intéresse les tiers pour qui la publication de la décision initiale a été prévue.

#### Article 12 (devenant l'article 9)

A la fin du paragraphe 1<sup>er</sup>, le membre de phrase «en vue de l'exécution d'un travail autorisé par ...» est superflu et doit donc être omis.

#### Article 13

L'article tend à confier à l'Office national de l'emploi une mission, sinon nouvelle, du moins renouvelée, en ce sens que ledit Office retrouverait la mission qui avait pu lui être confiée sur la base de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, loi qui a cessé d'être en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1981.

L'Office national de l'emploi est un établissement public relevant du Gouvernement national et, plus particulièrement, du Ministre qui a l'emploi dans ses attributions. Il fait partie des organismes d'intérêt public visés par le projet de loi «portant suppression ou restructuration de certains organismes d'intérêt public» (Doc. parl. Ch., 623 (1982-1983) N° 1). Les attributions que cet Office s'était vu confier par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale et qui, depuis la réforme institutionnelle de 1980, relèvent soit de la compétence des Communautés, soit de la compétence des Régions, doivent être transférées aux Communautés et aux Régions, sauf en ce qui concerne la Région Bruxelloise (voyez articles 12 et suivants du projet de loi portant suppression ou restructuration de certains organismes d'intérêt public, selon le texte annexé au rapport complémentaire de la Commission de la révision de la Constitution de la Chambre (Doc. parl. Ch., 623 (1982-1983) N° 20).

La Région Wallonne, si elle peut confier à un organisme régional la mission prévue à l'article 13 de l'avant-projet, n'est toutefois pas compétente pour

confier des missions supplémentaires à un organisme qui est destiné à ne relever, dans l'avenir, que du seul pouvoir national. Il serait d'ailleurs contradictoire de transférer aux Communautés et aux Régions les missions actuelles de l'Office qui se situent dans les domaines de la compétence des Communautés et des Régions et de confier à ce dernier, en même temps, des missions nouvelles qui appartiennent aux mêmes domaines de compétence.

L'article 13 de l'avant-projet aurait pour effet que cette mission, qui entre dans la compétence de la Région, ne serait plus assumée par l'Exécutif régional ou une administration soumise à son contrôle. En cela, il serait contraire à la répartition des compétences voulue par la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Seul le législateur national peut modifier le statut légal et, notamment, modifier ou compléter les missions confiées à un établissement public créé par l'Etat et soumis à son contrôle. Encore devrait-il le faire en respectant la répartition des compétences établies par la Constitution et la loi spéciale de réformes institutionnelles, sauf à modifier celle-ci par une loi adoptée elle-même à sa majorité prévue à l'article 1<sup>er</sup>, dernier alinéa, de la Constitution.

En conséquence, le chapitre III doit être omis.

#### Article 15 (devenant l'article 11)

Mieux vaudrait écrire au 1<sup>o</sup>, in fine : «... et autres lieux de travail à propos desquels ils ont un motif raisonnable de supposer que des travailleurs intérimaires ou des personnes soumises aux dispositions du présent décret et de ses arrêtés d'exécution y sont occupés, ainsi que dans les locaux où sont exploitées des entreprises de travail intérimaire».

Il serait plus conforme à l'usage de fixer les heures pendant lesquelles les visites domiciliaires peuvent être autorisées par le juge de police. En effet, les dispositions de la loi du 7 juin 1969 fixant le temps pendant lequel il ne peut être procédé à des perquisitions ou visites domiciliaires, seraient inapplicables en l'espèce.

En ce qui concerne le 2<sup>o</sup>, il y a lieu de supprimer les mots «qu'ils estiment», dans la première phrase, et les mots «qu'ils jugent», au c.

#### Article 16 (devenant l'article 12)

L'article serait mieux rédigé comme suit :

«Les fonctionnaires et agents visés à l'article 10 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, et de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire».

#### Article 17 (devenant l'article 13)

Le texte prévoit que «Les fonctionnaires et agents visés à l'article 14 peuvent ... requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie». En ce qui concerne cette force publique, il n'est pas de la compétence du Conseil régional de prévoir son intervention pour l'exercice de fonctions extraordinaires nouvelles.

#### Article 18 (devenant l'article 14)

Selon le 1<sup>o</sup>, le 2<sup>o</sup> et le 3<sup>o</sup> de l'article, sont punissables non seulement la personne qui exploite sans agrément une entreprise de travail intérimaire, l'utilisateur qui occupe des intérimaires et la personne qui commet une infraction aux arrêtés pris en exécution de l'article 12, mais aussi les «préposés ou mandataires» de ces personnes. Il conviendrait de préciser quels sont les préposés ou mandataires visés.

En ce qui concerne plus particulièrement le 3<sup>o</sup>, le texte, tel qu'il est rédigé, comporte d'ailleurs une contradiction dans ses termes, puisqu'il établit la peine à l'égard de personnes autres que celles qui ont commis l'infraction.

Le terme «mandataires» n'est pas adéquat si le texte veut viser les «organes» d'une personne morale.

En outre, le texte prévoit, au 3<sup>o</sup>, une sanction pénale pour des actes actuellement indéterminés, puisque les règlements prévus pour l'exécution de l'article 12 doivent encore être pris.

Le principe de l'égalité des délits et des peines serait mieux respecté si le texte habilitait l'Exécutif, éventuellement dans un alinéa distinct, à établir des peines en cas d'infraction aux règlements pris en exécution de l'article 12, en précisant que ces peines ne pourront excéder celles qui sont prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Au 1<sup>o</sup>, le mot «régulier» après les mots «sans agrément» est superflu et doit donc être omis.

Pour le surplus, il y a lieu de se reporter aux observations faites à propos de l'article 11.

#### Article 19 (devenant l'article 15)

L'article serait mieux rédigé comme suit :

«Les infractions prévues à l'article 14, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, donnent lieu à application de l'amende fixée autant de fois qu'il y a de travailleurs ou d'intérimaires occupés en violation de ces dispositions; toutefois le montant des amendes ne peut excéder cinq cent mille francs».

#### Articles 20 et 22 (devenant les articles 16 et 18)

L'article 20 institue des règles particulières pour la récidive; en conséquence, l'article 22 du projet spécifie que le chapitre V du livre 1<sup>er</sup> du Code pénal n'est pas d'application.

La compétence reconnue aux Régions par l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, d'établir des peines sanctionnant les manquements aux dispositions de leurs décrets, implique la compétence de prévoir des peines plus sévères dans le cas où de tels manquements se répètent dans les conditions que le décret détermine. Mais il importe que le décret énonce avec une précision suffisante les conditions de cette récidive spéciale. Il convient notamment qu'il indique non seulement le délai dans lequel la nouvelle infraction doit avoir été commise mais aussi, avec précision, le point de départ de ce délai.

L'article 20, qui deviendrait l'article 16, serait mieux rédigé comme suit :

«La peine peut être portée au double du maximum si une nouvelle infraction prévue à l'article 14 est commise dans l'année à dater d'une condamnation antérieure pour infraction à cet article, prononcée par une décision passée en force de chose jugée».

#### Article 23

L'article 11 de la loi spéciale impose aux Conseils régionaux et communautaires de prévoir un système de sanctions répressives des manquements aux dispositions de leurs décrets qui soit conforme au livre 1<sup>er</sup> du Code pénal.

Or le Code pénal ne connaît que les amendes pour crime, délit ou contravention, non les «amendes administratives».

Celles-ci ne sont prévues que par certaines législations spéciales, comme la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales ou certaines lois fiscales (Code des impôts sur les revenus, article 335, Code de la taxe sur la valeur ajoutée, articles 70 à 72, «amendes fiscales»). Pareil système de sanctions ne manque pas de soulever des questions nombreuses et délicates, du point de vue de sa conformité tant à la Constitution (articles 92 et 93 de la Constitution) qu'à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (article 6). En tout état de cause, il est étranger au système des sanctions du Code pénal qui seul peut être mis en œuvre par les décrets des Régions et des Communautés en vertu de l'article 11 de la loi spéciale de réformes institutionnelles.

La disposition, exédant la compétence du Conseil régional, doit être omise.

## CHAPITRE V (devenant le chapitre III)

### Article 24 (devenant l'article 19)

La rédaction suivante est proposée :

## CHAPITRE III

### Disposition transitoire

#### « Article 19

Les entreprises de travail intérimaire, agréées en application de la loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ou autorisées en application de l'arrêté royal du 16 décembre 1981 relatif à l'agrément des entreprises de travail intérimaire dans la Région Wallonne, pourront continuer à exercer leurs activités dans la Région Wallonne après l'entrée en vigueur du présent décret, jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur leur demande d'agrément, à condition d'introduire celle-ci dans un délai de trois mois à dater de la publication du présent décret au Moniteur belge et de fournir les pièces justificatives établissant qu'elles remplissent les nouvelles conditions d'agrément».

..

La chambre était composée de

Messieurs : H. ROUSSEAU, président de chambre,

A. VANWELKENHUYZEN,

P. FINCEUR, conseillers d'Etat,

C. DESCHAMPS, assesseurs de la

L. MATRAY, section de législation,

Madame : R. DEROY, greffier.

Le rapport a été présenté par M. J. REGNIER, auditeur.

Le Greffier,  
R. DEROY

Le Président,  
H. ROUSSEAU

ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

R A P P O R T N° 28.  
-----

RELATIF AUX ACTIVITES DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL EN  
MATIERE D'AGREATION D'ENTREPRISES DE TRAVAIL  
INTERIMAIRE.

-----

27 -11- 1987

10 novembre 1987.

## I. INTRODUCTION.

- 1) La loi du 28 juin 1976 portant réglementation provisoire du travail temporaire, du travail intérimaire et de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs a été promulguée pour une période de quatre ans avec effet au 1er décembre 1976. Comme le titre l'indique, cette loi avait un caractère provisoire et expérimental.

Normalement la loi aurait dû venir à échéance le 30 novembre 1980 ; toutefois, le Roi a fait usage de la possibilité que lui confère l'article 47, 2e alinéa de la loi de prolonger d'un an au maximum la durée de validité de celle-ci (cf. arrêté royal du 21 novembre 1980 - Moniteur belge du 28 novembre 1980). Cette prorogation a été décidée sur proposition du Conseil national du Travail, conformément à cette même disposition (cf. avis n° 662 du 30 octobre 1980).

- 2) Etant donné que la loi de 1976 devait dès lors expirer le 30 novembre 1981, le Ministre de l'Emploi et du Travail avait préparé un projet de loi visant à proroger pour une période limitée certaines dispositions de la loi de 1976 (Doc. parl., Chambre des Représentants, session 1980-81, n° 922/1 du 18 septembre 1981). Cependant, la dissolution des Chambres législatives en octobre 1981 a empêché l'examen de ce projet de loi.

Le Parlement n'a pas davantage pu examiner un projet de loi visant à remplacer la loi provisoire par un régime définitif inspiré des propositions et directives que le Conseil avait formulées dans ses avis nos 662 du 30 octobre 1980 et 676 du 27 février 1981 concernant la révision de la loi du 28 juin 1976.

- 3) Afin d'éviter que ne se crée un vide juridique entre le 30 novembre 1981 et l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles définitives, le Conseil a proposé et adopté un certain nombre de mesures conservatoires applicables pendant cette période intermédiaire : d'une part, des dispositions conventionnelles pour les matières pouvant être réglées par voie conventionnelle et d'autre part, des dispositions réglementaires pour les questions relevant de la compétence des pouvoirs publics.

Ainsi, le 27 novembre 1981, les organisations représentées au Conseil ont conclu sept conventions collectives de travail, à savoir les conventions collectives de travail nos 36 à 36 sexies et 37.

Les conventions nos 36 à 36 sexies fixent les conditions dans lesquelles il peut être recouru au travail temporaire et au travail intérimaire ainsi que le statut des travailleurs qui effectuent de tels travaux, ou reprennent simplement les dispositions convenues en commission paritaire.

Ces conventions collectives de travail s'inspirent des propositions que le Conseil a formulées dans son avis n° 676 ; c'est en particulier le cas de la convention collective de travail n° 36, considérée comme la convention de base.

- 4) A cette même date, le Conseil a émis l'avis n° 711 dans lequel il a formulé, à l'intention des autorités nationales et régionales, des propositions précises concernant deux questions qui, depuis la loi du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, relèvent des matières régionalisées. Ces propositions concernaient essentiellement le rôle de l'O.N.E.M. sur le marché du travail temporaire et les conditions d'agrément des entreprises de travail intérimaire.

En ce qui concerne plus particulièrement les conditions et la procédure d'agrément des entreprises de travail intérimaire, le Conseil a insisté pour que des mesures provisoires soient prises, dans l'attente d'un régime définitif, afin de régler dans les différentes Régions les conditions auxquelles doivent satisfaire les entreprises de travail intérimaire pour pouvoir exercer leurs activités.

En ce qui concerne la Région flamande, la question a été réglée par l'arrêté royal du 2 décembre 1981 (M.B. du 9 janvier 1982) et l'arrêté ministériel du 15 février 1982 (M.B. du 7 avril 1982) fixant les modalités d'exécution. Quant à la Région bruxelloise, l'agrément a été réglé par l'arrêté royal du 3 décembre 1981 (M.B. du 12 décembre 1981) et l'arrêté ministériel du 9 juin 1982 (M.B. du 29 juin 1982) et pour la Région wallonne, par l'arrêté royal du 16 décembre 1981 (M.B. du 14 avril 1982) et l'arrêté ministériel du 7 juillet 1982 (M.B. du 4 septembre 1982).

Dans le cadre de ces arrêtés, le Conseil national du Travail remplit le rôle de commission consultative d'agrément.

Cette mission est en fait le prolongement des activités de la Commission d'agrément instituée sous le régime de la loi de 1976.

## II. Agrément des entreprises de travail intérimaire.

Depuis la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'agrément des entreprises de travail intérimaire est régi par un certain nombre de dispositions promulguées par les Exécutifs régionaux.

Ces arrêtés, qui prévoient des dispositions similaires jusqu'à un certain point, font tout d'abord une distinction entre les entreprises de travail intérimaire qui, au 1er décembre 1981, ont obtenu une agrément selon les conditions prévues par la loi du 28 juin 1976 et celles qui n'en ont pas obtenu.

L'entreprise de travail intérimaire en possession, au 1er décembre 1981, d'une agrément obtenue dans le cadre de l'article 21 de ladite loi peut continuer à exercer ses activités. L'entreprise de travail intérimaire qui à cette date n'a pas obtenu d'agrément doit, pour pouvoir exercer ses activités comme entreprise de travail intérimaire, avoir une autorisation préalable de l'autorité régionale compétente.

Cette autorisation ne peut être accordée qu'aux entreprises de travail intérimaire qui répondent aux conditions d'agrément fixées par les arrêtés royaux et ministériels précités et après avis du Conseil national du Travail.

La durée de validité de l'autorisation d'exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire dans les Régions wallonne et bruxelloise est toutefois limitée, avec un maximum d'un an, à la durée de validité de l'arrêté royal réglant l'autorisation préalable dans ces Régions. Cette autorisation est renouvelable à la demande de l'entreprise et après avis du Conseil national du Travail. Les arrêtés de la Région flamande ne comportent pas de clause limitative (1).

-----  
(1) Dans ses avis, le Conseil propose toutefois, en vue d'arriver à une certaine uniformité avec les autres Régions, que la durée de validité de l'autorisation pour la Région flamande soit également limitée, avec un maximum d'un an.

Notons que les arrêtés des Régions bruxelloise et wallonne prévoient une disposition stipulant qu'une entreprise de travail intérimaire agréée a l'obligation de solliciter une autorisation chaque fois que le pouvoir effectif de gérer l'entreprise de travail intérimaire passe en d'autres mains suite à un transfert d'actions ou de parts, ou à toute autre opération.

Elle peut néanmoins poursuivre son activité jusqu'à ce que l'autorité compétente des Régions ait statué sur la demande d'autorisation après avis du Conseil national du Travail.

Dans son avis n° 24 du 20 novembre 1984, le Conseil a cependant fait observer que l'application de cette disposition constitue une procédure lourde pouvant entraîner d'importantes charges administratives et financières pour l'entreprise de travail intérimaire concernée.

Sans porter préjudice à l'efficacité du contrôle, le Conseil national du Travail a souhaité dans cet avis que ce régime soit remplacé par une procédure prévoyant que :

- le cas du transfert du pouvoir de gérer une entreprise de travail intérimaire soit ajouté à la liste des modifications qui figurent à l'article 5 des arrêtés ministériels et que toute entreprise de travail intérimaire est tenue de signaler à l'autorité compétente ;
- le Conseil national du Travail doit être informé de toutes ces modifications par cette autorité ;
- dans ces cas, le Conseil se prononce soit à la demande de l'autorité concernée, soit d'initiative sur la question de savoir s'il y a lieu ou non de retirer l'autorisation ou l'agrément accordée à l'entreprise de travail intérimaire.

a) Règles d'obtention d'une autorisation préalable.

1. L'autorisation préalable d'exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire ne peut tout d'abord être accordée qu'à l'entreprise qui a introduit à cet effet une demande écrite et qui répond aux conditions d'agrément prévues par la réglementation.

La réglementation dans les Régions wallonne et bruxelloise est plus précise sur ce point : l'autorisation préalable doit être demandée par lettre recommandée à la poste et doit être accompagnée, sous peine de non-recevabilité, des pièces justificatives établissant que les conditions d'agrément sont remplies.

2. Les conditions d'agrément que doit remplir l'entreprise pour pouvoir exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire dans les trois Régions du pays sont quasi similaires. Elles sont identiques aux conditions d'agrément fixées à l'article 21 de la loi du 28 juin 1976.

En vertu des dispositions promulguées, la demande doit être accompagnée de certaines pièces justificatives établissant que l'entreprise remplit les conditions d'agrément suivantes :

- 1° être régulièrement constituée sous la forme d'une société commerciale dont les statuts prévoient comme activité exclusive, la mise au travail temporaire d'intérimaires chez des utilisateurs ;
- 2° avoir un capital social d'au moins 1.250.000 francs entièrement libéré ;
- 3° s'engager à ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou en cas de lock-out ;
- 4° s'il s'agit d'une entreprise étrangère n'ayant aucun siège en Belgique ;
  - a) désigner une personne physique ayant son domicile et sa résidence en Belgique, habilitée à engager l'entreprise à l'égard des tiers et à la représenter auprès des autorités et juridictions belges ;
  - b) être affiliée à un secrétariat social agréé d'employeurs.

En ce qui concerne les Régions bruxelloise et wallonne, un certain nombre de pièces supplémentaires sont requises, à savoir :

- la liste nominative des administrateurs, gérants et personnes ayant le pouvoir d'engager la société ;
- la justification que le mandataire qui représente l'entreprise de travail intérimaire en Belgique présente les garanties de compétence qu'implique l'exercice de son mandat ;
- un extrait du casier judiciaire pour chacune des personnes visées ci-dessus.

Dans le cadre de sa mission, le Conseil vérifie si l'entreprise de travail intérimaire remplit les conditions d'agrément.

Bien que le Conseil ne puisse ni réduire ni étendre ces conditions d'agrément, il dispose d'un pouvoir d'appréciation qui lui permet de vérifier si l'entreprise en question offre effectivement les garanties nécessaires pour exercer ou poursuivre des activités dans le secteur du travail intérimaire (1).

La réglementation des Régions wallonne et bruxelloise prévoit également que le Conseil peut, dans le cadre de son examen, inviter l'entreprise de travail intérimaire à produire des documents ou à fournir des renseignements pour apprécier si les conditions d'agrément sont remplies. Il peut également convoquer les représentants de l'entreprise afin d'être entendus. Ceux-ci ont la faculté de se faire assister par un conseil.

Cette réglementation prévoit en outre que le Conseil doit donner son avis sur le dossier afférent à la demande de l'entreprise dans les 30 jours suivant la réception de la demande (2).

-----  
(1) Cf. arrêt du Conseil d'Etat n° 21.151 du 8 mai 1981 et avis n° 16 du Conseil du 7 février 1984.

(2) Pour la Région flamande, la réglementation ne fixe pas le délai dans lequel le Conseil doit donner son avis.

3. Le Conseil donne son avis aux Régions respectives après avoir examiné ledit dossier sur le plan des formalités administratives et après avoir éventuellement entendu les représentants de l'entreprise. Un avis négatif doit être motivé.

Sur la base de cet avis, l'autorité régionale compétente accorde ou non l'autorisation d'exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire.

Les décisions en matière d'autorisation ou d'agrément des entreprises de travail intérimaire sont publiées au Moniteur belge.

b) Suspension ou retrait de l'autorisation.

En vertu des dispositions prévues dans les différentes Régions, la suspension ou le retrait de l'autorisation peut se faire lorsque l'entreprise de travail intérimaire :

- 1° ne remplit plus les conditions d'autorisation ou d'agrément ;
- 2° enfreint les dispositions de la législation sociale ou des conventions collectives de travail ;
- 3° met ou maintient des intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out.

La procédure doit être engagée auprès du Conseil national du Travail.

La réglementation des Régions bruxelloise et wallonne exige en outre une requête motivée émanant soit de l'autorité compétente, soit d'une organisation représentative représentée au Conseil national du Travail.

Avant d'émettre son avis, le Conseil national du Travail doit entendre ou appeler les représentants de l'entreprise concernée.

La réglementation des Régions wallonne et bruxelloise précise de plus que le Conseil doit donner un avis motivé dans les 30 jours suivant la demande.

Dans les Régions bruxelloise et wallonne, l'autorisation ou l'agrément peut également être retirée notamment lorsque l'entreprise de travail intérimaire :

- fait l'objet d'un jugement de condamnation rendu en dernier ressort pour une infraction aux dispositions de la réglementation sur le travail temporaire et le travail intérimaire, de la législation sociale ou des conventions collectives de travail ;
- accuse un retard dans le paiement des salaires ou des cotisations sociales ;
- accuse un retard de plus de trois mois dans le dépôt de ses déclarations en matière de cotisations sociales ;
- se rend responsable de graves négligences dans la tenue des documents contractuels et sociaux ;
- a déclaré cesser son activité en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou lorsqu'il est établi qu'il n'y a plus d'activité ;
- refuse de fournir des renseignements et documents ou ne répond pas aux convocations du Conseil national du Travail.

Signalons à ce sujet qu'en vertu de la réglementation précitée, chaque entreprise de travail intérimaire est tenue d'informer l'autorité compétente :

- des changements intervenant dans sa constitution et ses statuts ainsi que dans la liste nominative des administrateurs, gérants et personnes ayant le pouvoir d'engager la société ;
- des modifications survenant dans les conditions d'exploitation tels le changement d'adresse et le transfert du siège social ;
- de la cessation de son activité en tant qu'entreprise de travail intérimaire.

### III. ACTIVITES DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL.

1. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, le Conseil a émis 229 avis (situation au 10 novembre 1987) sur des demandes d'autorisation, de renouvellement ou de retrait de l'autorisation d'exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire.

- Subdivision selon la nature de l'avis :

191 avis favorables ;

28 avis défavorables ;

10 avis de retrait de l'autorisation.

- nombre d'entreprises concernées : 46.

En outre, le Conseil national du Travail a émis deux avis de nature plus spécifique portant sur les conditions d'agrément, à savoir un avis sur l'application et le contrôle de la condition relative au capital social minimum et un avis sur les problèmes que pose l'obligation de solliciter une autorisation d'exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire dans les Régions bruxelloise et wallonne lorsque le pouvoir effectif de gérer l'entreprise passe en d'autres mains.

2. Lors de l'examen des dossiers afférents aux demandes, le Conseil national du Travail a estimé opportun, malgré les différences constatées dans la réglementation des différentes Régions et afin d'éviter toute difficulté, d'élaborer une procédure simple et uniforme.

Indépendamment des cas explicitement prévus par la réglementation, à savoir la suspension ou le retrait d'une autorisation, le Conseil a également jugé utile de convoquer les représentants de l'entreprise afin de les entendre dans le cas d'une première demande d'autorisation et d'un renouvellement de l'autorisation lorsqu'il y a des doutes quant à savoir si l'entreprise offre encore les garanties nécessaires pour exercer des activités dans le secteur du travail intérimaire.

Le Conseil a en outre considéré qu'à l'instar de ce que prévoient les dispositions en vigueur dans les Régions wallonne et bruxelloise, la durée de validité des autorisations accordées par l'autorité compétente de la Région flamande devait également être limitée à un an au maximum. L'entreprise qui, après ce délai, souhaite poursuivre ses activités doit introduire une nouvelle demande à cet effet.

3. Lors de l'exécution de sa mission, le Conseil examine si, en ce qui concerne les formalités administratives, le dossier afférent à la demande de l'entreprise contient tous les documents dont il doit ressortir que l'entreprise satisfait aux conditions d'agrément et procède ensuite à l'examen du contenu de toutes les pièces.

Cet examen consiste à vérifier soigneusement si les pièces répondent aux critères objectifs d'agrément (cf. chapitre II, a, 2.). Le Conseil national du Travail attache en particulier son attention aux éléments suivants :

a) La définition de l'objet social de l'entreprise.

En vertu des dispositions légales et réglementaires en matière d'agrément d'entreprises de travail intérimaire, une entreprise de travail intérimaire ne peut avoir comme activité exclusive que la mise de travailleurs intérimaires à la disposition temporaire d'utilisateurs. Le Conseil constate cependant que les statuts stipulent parfois que l'objet social est plus étendu et permet d'exercer, outre le travail intérimaire, d'autres activités.

Le Conseil fait observer que les entreprises de travail intérimaire peuvent bien évidemment accomplir des actes qui contribuent directement ou indirectement à la réalisation de leur objet social, notamment faire des emprunts, acquérir des biens immeubles et tous actes indispensables à l'exercice des activités d'entreprise de travail intérimaire.

Par contre, elles ne peuvent participer à une autre entreprise - ceci étant considéré comme un autre objet social - ni même à une autre entreprise de travail intérimaire, à moins qu'il ne s'agisse d'une reprise, d'un achat ou d'une fusion d'une entreprise de travail intérimaire mise en liquidation.

- b) La preuve que l'entreprise dispose d'un capital social entièrement libéré d'au moins 1.250.000 F et que ce montant restera entièrement libéré.

Signalons d'abord que cette condition d'autorisation ne s'inscrit pas dans le cadre des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, lesquelles prévoient que, bien que l'entreprise doive disposer en vertu de l'article 29, § 1 de ces lois, d'un capital social intégralement souscrit d'au moins 1.250.000 F, le capital social peut être réduit en application de l'article 72 bis, § 2 à un montant inférieur à 1.250.000 F.

En effet, l'article 72 bis, § 2, 3e alinéa des lois coordonnées sur les sociétés commerciales dispose qu'en vue d'apurer une perte subie ou en vue de constituer une réserve pour couvrir une perte prévisible,

"... le capital peut être réduit en dessous du montant fixé à l'article 29, § 1er. Cependant, la réduction en dessous de ce montant ne sortit ses effets qu'à partir du moment où intervient une augmentation portant le montant du capital à un niveau au moins égal au montant fixé à l'article 29, § 1er".

Le Conseil fait observer qu'en exécution de la réglementation en matière d'agrément d'entreprises de travail intérimaire, les statuts de la société doivent prévoir que l'entreprise doit disposer à tout moment de son existence d'un capital social entièrement libéré d'au moins 1.250.000 F.

Dans ce contexte, le Conseil examine dès lors si les statuts de la société ne contiennent pas de disposition allant dans le sens de l'article 72 bis, § 2 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales et stipulant que le capital social peut être réduit à un montant inférieur au minimum requis, l'entreprise ne remplissant plus dans ce cas les conditions d'agrément.

Dans le cas d'une société coopérative se pose en particulier le problème que le capital social est par définition variable, puisque de nouveaux associés peuvent être admis tandis que d'autres peuvent se retirer et demander le remboursement de leurs parts. Une modification des statuts n'est pas requise chaque fois que le montant varie, et ce contrairement aux autres sociétés commerciales pour lesquelles cela doit se faire par acte notarié.

Le Conseil estime opportun qu'après l'expiration de périodes fixes, à déterminer par arrêté d'exécution, la société coopérative doit communiquer la constitution de son capital et fournir ainsi la preuve qu'elle dispose encore d'un capital social minimum de 1.250.000 F et que ce montant reste entièrement sous-crit.

En cas de modification de l'objet social d'une entreprise existante qui avait des activités autres que celles d'entreprise de travail intérimaire, la preuve doit être fournie que l'entreprise dispose véritablement d'un actif réel d'au moins 1.250.000 F au moment de la demande préalable d'agrément comme entreprise de travail intérimaire.

c) Dans le cas d'une entreprise étrangère n'ayant pas de siège en Belgique.

Le Conseil estime qu'en cas de demande d'obtention d'une première autorisation, un certain nombre d'éléments doivent être clairement établis :

- 1° une attestation délivrée par la société doit indiquer la personne physique désignée pour engager et représenter l'entreprise ainsi que la nature du mandat que cette personne est habilitée à exercer.

En effet, l'expérience a permis au Conseil national du Travail de constater qu'à l'encontre de la réglementation en vigueur, le mandat du mandataire se limite parfois à représenter l'entreprise auprès des autorités et juridictions belges et non vis-à-vis de tiers.

- 2° une pièce justificative écrite doit certifier que cette personne accepte pleinement son mandat et qu'elle est informée de ses droits et obligations en tant que mandataire.
- 3° la personne physique désignée doit présenter des garanties réelles étant donné qu'il est entre autres solidairement tenu au paiement des salaires, indemnités et autres avantages dus aux travailleurs et de conserver une copie des contrats conclus entre l'entreprise de travail intérimaire et les utilisateurs de même qu'entre l'entreprise et les travailleurs intérimaires.
- 4° tant l'entreprise de travail intérimaire que le mandataire sont tenus, lorsque ce dernier se démet ou est démis de sa fonction et remplacé ou en cas de tout autre modification intervenue à cet égard, d'en informer l'autorité régionale compétente.

Si l'entreprise procède immédiatement au remplacement du mandataire, elle peut poursuivre ses activités.

Le Conseil fait cependant observer que tant qu'il n'est pas pourvu au remplacement de cette personne, l'entreprise ne remplit plus les conditions d'autorisation posées pour pouvoir exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire. Il estime dans ce cas que l'entreprise doit cesser ses activités et que le mandataire déchargé de sa fonction par l'entreprise ou démissionnaire reste responsable.

4. Ces critères étant fixés par arrêté royal ou par arrêté ministériel, le Conseil national du Travail, ne peut, lors de son examen, ni les étendre, ni les réduire.

C.N.T.-10.11.1987-R.28.

Toutefois, en exécution de l'arrêt du Conseil d'Etat n° 21.151 du 8 mai 1981, le Conseil national du Travail dispose, dans le cadre de sa mission, d'un pouvoir d'appréciation qui lui permet non seulement d'examiner si les conditions d'agrément sont remplies, mais également de vérifier si l'entreprise concernée offre les garanties nécessaires pour exercer ou poursuivre des activités dans le secteur du travail intérimaire. Dans son avis n° 16 du 7 février 1984 relatif à l'application et au contrôle des conditions d'autorisation, le Conseil a précisé cette compétence en se référant à l'arrêt précité.

Dès lors, le Conseil national du Travail est habilité à recueillir tout document ou information supplémentaire qu'il juge indispensable pour remplir sa mission, tel que le prévoit la réglementation, mais il lui appartient également de vérifier s'il n'existe pas d'éléments pouvant donner lieu à des abus.

A cette fin, le Conseil invite les représentants de l'entreprise afin de les entendre. Les questions qui leur sont posées portent d'une part sur les critères objectifs d'agrément et d'autre part sur certaines matières qui y sont indirectement liées. Cette dernière catégorie de questions est à considérer comme moyen d'appréciation.

Outre une série de questions répétitives concernant entre autres la branche d'activité et la catégorie de travailleurs que vise l'entreprise, l'expérience professionnelle éventuelle du gérant sur le plan commercial et du droit social, le Conseil examine également :

- s'il existe des interférences entre l'entreprise de travail intérimaire et une autre entreprise ou une entreprise de travail intérimaire agréée portant quasi la même dénomination ;
- si, en cas de reprise d'une société exerçant déjà des activités dans le secteur ou non, la nouvelle entreprise offre des garanties suffisantes du point de vue financier et économique ;

- si les contrats que l'entreprise de travail intérimaire entend conclure avec les travailleurs intérimaires ainsi qu'avec les utilisateurs, sont conformes aux dispositions de la convention collective de travail n° 36 ;

- ...

Le Conseil délibère ensuite à huis clos sur la demande d'autorisation en tenant compte des données figurant dans le dossier et des déclarations verbales des représentants de l'entreprise et donne un avis à l'intention des autorités régionales compétentes.

Le Conseil national du Travail a toujours adopté des points de vue unanimes dans les avis qu'il émet en matière d'agrément d'entreprises de travail intérimaire.

5. Sur la base de l'avis du Conseil national du Travail, l'autorité compétente accorde ou non à l'entreprise l'autorisation préalable ou le renouvellement de l'autorisation d'exercer les activités d'entreprise de travail intérimaire. La décision de l'autorité compétente est publiée au Moniteur belge.

Toutefois, le Conseil a constaté que l'autorisation est parfois accordée avec effet rétroactif.

Sans vouloir porter préjudice aux compétences des autorités régionales en la matière, il estime que la rétroactivité peut mettre en cause le principe même de l'autorisation préalable, plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'une société qui sollicite pour la première fois l'autorisation d'entreprendre des activités d'entreprise de travail intérimaire.

En effet, il est possible qu'entre le moment de la constitution de la société et le moment de l'autorisation, la société ait déjà eu certaines activités qui par après seraient tout simplement régularisées du fait de l'autorisation avec effet rétroactif.

Le Conseil national du Travail estime qu'un tel effet rétroactif va à l'encontre de l'esprit de la réglementation et peut susciter des difficultés dans la pratique.

6. Lors de l'exercice de sa mission, le Conseil national du Travail a constaté que des articles rédactionnels ou des textes publicitaires décrivent de nombreuses activités de mise à disposition de travailleurs et/ou d'indépendants, soulevant ainsi la question de savoir s'il s'agit de travail intérimaire ou non.

Le Conseil n'a jamais formellement examiné ce fait étant donné qu'il considère que la tâche qui lui est confiée n'est pas une mission de contrôle.

Il estime que le problème du contrôle en ce qui concerne les dispositions pénales prévues par les textes relatifs à l'agrément des entreprises de travail intérimaire doit être réglé de manière non équivoque. Le Conseil est d'avis que tel doit être le cas, d'autant plus que la plupart des organes de l'Etat ayant une tâche répressive dépendent du pouvoir national, alors que l'agrément des entreprises de travail intérimaire relève de la compétence des autorités régionales.

#### IV. Propositions du Conseil national du Travail concernant la réglementation en matière d'agrément d'entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise.

##### Observations préliminaires.

Le Conseil national du Travail a pris acte du fait que la loi du 24 juillet 1987 règle définitivement le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Conformément à l'article 6, § 1, IX de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'agrément des entreprises de travail intérimaire relève de la compétence des Régions. Cette compétence porte aussi bien sur la fixation des normes que sur leur application.

Jusqu'à présent, les conditions et procédures d'agrément ont été réglées provisoirement, comme le Conseil national du Travail l'avait proposé dans ses avis nos 676 et 711, par arrêtés royaux et ministériels promulgués à la fin de 1981 pour chaque Région.

Le Conseil a pris connaissance du fait que, la nouvelle loi sur le travail intérimaire étant entrée en vigueur, les diverses Régions ont pris des dispositions afin de régler définitivement l'agrément des entreprises de travail intérimaire.

Compte tenu de cet élément et des observations qu'il a formulées dans son rapport relatif à ses activités en matière d'agrément d'entreprise de travail intérimaire, le Conseil national du Travail a jugé opportun de formuler les propositions suivantes à l'intention de l'autorité nationale, qui reste compétente pour la Région bruxelloise, et de les adresser aux autres Régions à titre d'information.

A cette occasion, le Conseil national du Travail rappelle la préoccupation qu'il avait formulée à cet égard dans son avis n° 711 ; il y exprimait le souhait que les autorités nationales et régionales se concertent entre elles afin que les conditions d'agrément dans les différentes Régions soient aussi concordantes que possible.

#### Agrément des entreprises de travail intérimaire.

Le Conseil souhaite tout d'abord rappeler qu'il a estimé dans son avis n° 676 du 27 février 1981 que les conditions d'agrément devaient être maintenues et renforcées.

A la lumière de l'expérience de l'application de la réglementation actuelle, il est d'avis qu'il y a lieu de revoir et de compléter sur certains points les dispositions en matière de conditions d'agrément des entreprises de travail intérimaire.

A. Conditions d'agréation.

Le Conseil estime que les conditions d'agréation des entreprises de travail intérimaire doivent être maintenues et renforcées de manière à garantir plus réellement la valeur des firmes, tant nationales qu'étrangères, qui assurent ces services, de même que l'accomplissement par elles de leurs obligations légales.

Outre les propositions qu'il a formulées dans son avis n  676, le Conseil suggère de prévoir dans la réglementation, qui sera promulguée, des dispositions qui tiennent compte des constatations figurant au chapitre III, 3 de son rapport.

Ces constatations concernent plus précisément la définition de l'objet social, le capital social minimum entièrement libéré dont les entreprises doivent disposer ainsi que les entreprises étrangères n'ayant pas de siège en Belgique et le mandataire désigné par elles.

1. En ce qui concerne l'ensemble des entreprises de travail intérimaire.

a. Garanties financières.

i) Réglementation actuelle.

Le Conseil fait observer que les dispositions conventionnelles et réglementaires actuelles prévoient deux types de garanties en ce qui concerne le respect des obligations des entreprises de travail intérimaire.

Ces dernières ne peuvent, tout d'abord, être agr ees que si elles disposent au départ d'un capital social minimum, fixé à 1.250.000 F (article 2, 2  de l'arrêté ministériel du 9 juin 1982).

La convention collective de travail n° 36 ter du 27 novembre 1981 charge par ailleurs le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires, institué par la convention collective de travail n° 36 bis, de garantir aux travailleurs intérimaires le paiement de certaines dettes sociales des entreprises de travail intérimaire lorsque celles-ci ne s'acquittent pas de leurs obligations.

La garantie fixée par la convention collective de travail n° 36 ter porte sur les rémunérations dues en vertu des conventions individuelles ou collectives de travail ainsi que sur les indemnités et avantages dus en vertu de la loi ou de conventions collectives de travail (article 3).

Aux termes de l'article 13 de la convention collective de travail n° 36 bis, les employeurs doivent verser au Fonds un montant de 100.000 F ainsi qu'une cotisation fixée à 5 % des salaires bruts des travailleurs intérimaires pour chacun des quatre trimestres de l'année. Du montant de 100.000 F, la moitié est remboursée à l'employeur au fur et à mesure que le Fonds dispose des liquidités nécessaires et pour autant que l'employeur n'ait pas d'autres dettes vis-à-vis du Fonds.

ii) Propositions du Conseil.

Le Conseil propose de renforcer le mécanisme actuel de garanties prévu par le Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires en mettant en oeuvre la solidarité collective des entreprises de travail intérimaire.

Ce renforcement porterait tant sur le montant de la garantie financière offerte par celui-ci que sur les dettes des employeurs dont le paiement serait garanti.

Vu l'érosion monétaire intervenue depuis 1976 et compte tenu du fait qu'à partir de 1981, la cotisation au Fonds a dû être portée de 0,50 % à 5 %, le Conseil propose que le montant de 100.000 F à verser au départ au Fonds par chaque entreprise soit également relevé sensiblement.

Dans son avis n° 676 du 27 février 1981, le Conseil avait déjà proposé de porter ce montant à 500.000 F et de prescrire le remboursement progressif d'une partie de cette somme au fur et à mesure du paiement des cotisations trimestrielles à l'O.N.S.S.

Le Conseil estime que 50.000 F de cette somme restent définitivement acquis au Fonds comme dans le système actuel.

- b. Application aux entreprises de travail intérimaire des principes relatifs à l'enregistrement des entrepreneurs, contenus dans l'arrêté royal du 5 octobre 1978 concernant la prévention de la fraude fiscale et sociale.

Le Conseil propose que le législateur s'inspire des conditions auxquelles il faut satisfaire pour être enregistré comme entrepreneur dans le secteur immobilier, telles qu'elles sont fixées par l'arrêté royal du 5 octobre 1978 pris en exécution du titre III de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, ce dernier s'inscrivant dans le cadre des mesures de lutte contre la fraude sociale et fiscale.

Il suggère, en conséquence, que l'agrération comme entreprise de travail intérimaire ne soit accordée que si les entreprises satisfont, outre aux conditions prévues à l'article 2 de l'arrêté ministériel du 9 juin 1982 qui seraient reprises dans la nouvelle loi relative à l'agrération d'entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise, aux conditions suivantes :

- i) ne pas se trouver en état de faillite, ni faire l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou d'une procédure de même nature ;

- ii) ne pas compter parmi les administrateurs, gérants ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes tombant sous le coup de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 portant interdiction à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités ;
  
- iii) durant la période de cinq ans précédant la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, ne pas avoir compté ou ne pas compter parmi les administrateurs, gérants ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes ayant été déclarées responsables des engagements ou dettes d'une société en faillite, en application des articles 35, 6°, 63 ter, 123, alinéa 1, 7° ou 133 bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales ;
  
- iv) durant la période de cinq ans précédant la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, ne pas avoir compté ou ne pas compter parmi les administrateurs, gérants ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes ayant commis des infractions graves ou répétées dans le domaine des obligations fiscales, des obligations imposées aux employeurs par la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale ou dans le domaine des dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice de l'activité pour laquelle l'agrément est demandée ;
  
- v) au moment de la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, ne pas être redevable d'arriérés d'impôts, de cotisations O.N.S.S. ou de cotisations à percevoir par ou pour le compte des Fonds de sécurité d'existence.

c. Obligation de fournir à la Commission d'agrément tous documents et renseignements exigés par elle en relation avec sa mission, sous peine de perdre l'agrément.

Le Conseil propose d'introduire cette obligation dans la loi relative à l'agrément des entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise.

d. Obligation de ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail en cas de grève ou de lock-out.

Le Conseil souligne que l'article 1, § 5 de la loi définitive sur le travail intérimaire du 24 juillet 1987 charge le Conseil national du Travail entre autres de régler la question précitée par convention collective de travail, alors qu'auparavant l'obligation de ne pas mettre ou maintenir des intérimaires au travail chez des utilisateurs en cas de grève ou de lock-out était réglée par l'article 2, 3° de l'arrêté ministériel du 9 juin 1982.

Le Conseil propose que cette obligation soit maintenue comme condition d'agrément dans la loi relative à l'agrément d'entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise ; par ailleurs, cette question sera réglée par une convention collective de travail qui sera conclue au Conseil dans le cadre de l'article 1, § 5 de la loi du 24 juillet 1987.

En l'absence de cette convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, visée à l'article 1, § 5 de la loi du 24 juillet 1987, l'article 17 de la convention collective de travail n° 36 reste d'application.

2. Les entreprises étrangères.

Le Conseil estime que les conditions d'agrément de ces entreprises doivent répondre aux principes suivants :

- le mandataire représentant l'entreprise de travail intérimaire en Belgique doit offrir des garanties réelles ;
- le mandataire doit faire preuve d'une certaine compétence ;
- l'entreprise de travail intérimaire doit opérer comme entreprise de travail intérimaire dans le pays d'origine et ne peut avoir été créée à l'étranger pour opérer en Belgique ;
- l'entreprise de travail intérimaire doit être en règle avec la législation sociale et fiscale de son pays d'origine.

Le respect de ces principes implique notamment que les personnes visées par l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 portant interdiction à certains condamnés et aux faillis, d'exercer certaines fonctions, professions ou activités ne peuvent être mandataires de ces entreprises.

Le mandataire de ces entreprises devrait par ailleurs déposer une garantie et être solidairement tenu au paiement des salaires, indemnités et autres avantages dus aux travailleurs.

Le Conseil rappelle enfin les observations qu'il a formulées au chapitre III. 3.c du présent rapport en ce qui concerne les entreprises étrangères et le mandataire désigné par elles.

Ces observations concernent plus précisément l'attestation à délivrer tant par l'entreprise que par le mandataire, les garanties réelles que doit présenter la personne désignée ainsi que la responsabilité de l'entreprise et du mandataire lorsque ce dernier est démis ou se démet de sa fonction ou est remplacé.

#### B. Portée de l'agrément.

Le Conseil estime qu'une entreprise de travail intérimaire doit être agréée pour pouvoir faire de la publicité, de même que pour le recrutement et la mise à la disposition de personnel.

Il attire d'autre part l'attention sur les activités en ce domaine d'entreprises étrangères ne possédant pas de filiale en Belgique.

Il demande que des initiatives soient prises par le Gouvernement belge en concertation avec les autorités des pays voisins, en vue de mettre fin à des pratiques répréhensibles de telles entreprises ; il rappelle à ce sujet les propositions et orientations d'action communautaire de la Commission des Communautés du 27 juin 1980 en matière de travail temporaire ; celles-ci concernent notamment le contrôle du travail intérimaire transfrontalier.

C. Nature de l'avis de la Commission d'agréation.

Le Conseil rappelle que la réglementation actuelle confère au Secrétaire d'Etat à la Région bruxelloise ayant compétence régionale en matière d'emploi, le droit de décider de l'agréation ou du retrait de l'agréation, sur avis du Conseil national du Travail.

Il propose que dans le cadre de la loi relative à l'agréation d'entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise, le Ministre ou le Secrétaire d'Etat ayant compétence régionale en matière d'emploi conserve ce pouvoir de décision, étant entendu toutefois qu'un avis unanime de la commission d'agréation, qui sera instituée dans le cadre de cette loi, lie le Ministre ou le Secrétaire d'Etat, lequel doit motiver sa décision en cas d'avis divergents.

D. Durée de l'agréation.

La réglementation actuelle limite la durée de l'agréation d'une entreprise de travail intérimaire dans la Région bruxelloise à la durée de validité de l'arrêté royal du 3 décembre 1981, sans pouvoir excéder un an.

En ce qui concerne la première agréation, le Conseil propose de remplacer cette règle par un système prévoyant que l'autorisation préalable est accordée pour une période n'excédant pas deux ans.

L'autorisation est accordée sur avis de la commission d'agréation, laquelle a entendu les représentants de l'entreprise.

Après ce délai, l'autorisation peut, après avis de la commission d'agréation, être renouvelée soit pour une nouvelle période de deux ans, soit pour une durée indéterminée.

Conformément à la réglementation actuelle (article 5 de l'arrêté ministériel du 9 juin 1982), toutes les entreprises de travail intérimaire sont tenues d'informer l'autorité compétente des modifications intervenues dans l'entreprise.

Le Conseil propose que cette disposition soit maintenue et que ces données soient également communiquées à la commission d'agrément.

Il suggère en outre que les entreprises qui ont obtenu une autorisation pour une durée indéterminée soient tenues d'informer, régulièrement, l'autorité régionale de leurs activités.

Sur la base de ces données, la commission d'agrément peut examiner, d'initiative ou à la demande du Ministre ou du Secrétaire d'Etat ayant compétence régionale en matière d'emploi, à intervalles réguliers si l'entreprise de travail intérimaire satisfait encore aux conditions d'agrément ; elle peut, après avoir entendu les représentants de l'entreprise, proposer la suspension ou le retrait de l'autorisation de l'entreprise.

#### E. Procédure d'agrément.

##### 1. Délai d'introduction d'une demande.

Le Conseil national du Travail estime qu'une distinction doit être faite entre les entreprises de travail intérimaire existantes et les entreprises qui, après avoir obtenu une première agrément dans le cadre du nouveau régime, doivent solliciter le renouvellement de l'agrément.

Afin de donner aux entreprises de travail intérimaire, agréées dans le cadre de la loi provisoire de 1976 ou de l'arrêté ministériel du 3 décembre 1981, le temps nécessaire pour introduire une demande afin d'être agréées sous le couvert du nouveau régime, le Conseil propose de prévoir dans la réglementation que les entreprises de travail intérimaire existantes disposent d'un délai de six mois pour introduire une demande. Dans l'attente de la décision, ces entreprises peuvent poursuivre leurs activités.

Toutefois, en ce qui concerne les entreprises qui ont obtenu une première agréation dans le cadre du nouveau régime et qui souhaitent poursuivre leurs activités après la période des deux ans, le Conseil estime opportun de prévoir que celles-ci doivent à cet effet introduire une demande de renouvellement au plus tard 4 mois avant l'expiration de la durée de validité de l'agréation.

2. Délai dans lequel la Commission d'agréation doit émettre un avis.

Le Conseil fait observer qu'en application de l'article 3 de l'arrêté ministériel du 9 juin 1982, le Conseil national du Travail est tenu de donner un avis sur la demande d'autorisation préalable ou de renouvellement de l'autorisation dans les trente jours suivant sa réception.

Concernant les nouvelles entreprises qui seront agréées sous le couvert de la nouvelle réglementation, le Conseil propose de fixer ce délai à 60 jours suivant la réception par la Commission d'agréation du dossier afférent à la demande. Ce délai commence à courir à partir du moment où le dossier est complet.

Afin que la Commission d'agréation ne soit pas, dès son installation officielle, débordée par un grand nombre de demandes à examiner à bref délai, le Conseil propose que celle-ci ne soit pas tenue de respecter un délai déterminé pour se prononcer sur les demandes introduites par des entreprises de travail intérimaire existantes. Tant que l'autorité régionale n'a pas pris de décision, ces entreprises peuvent poursuivre leurs activités.

3. Dispositions transitoires.

Afin de permettre aux nouvelles entreprises d'être agréées dans le cadre du nouveau régime, dans l'attente de l'installation officielle de la commission d'agréation, le Conseil propose d'insérer dans la loi une disposition transitoire visant à conférer au Conseil national du Travail, temporairement et tant que la commission d'agréation ne fonctionne pas, le pouvoir de remplir le rôle de commission d'agréation consultative.

4. Règles de fonctionnement de la commission d'agrération.

Le Conseil est d'avis que les règles de fonctionnement de la commission d'agrération ne doivent pas être fixées par la loi. Etant donné qu'il s'agit de modalités d'exécution, le Conseil propose de régler cette question par arrêté royal.

F. Composition de la commission d'agrération.

Le Conseil fait observer qu'une commission d'agrération sera instituée dans le cadre de la loi relative à l'agrération des entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise ; celle-ci sera chargée de donner au Ministre ou au Secrétaire d'Etat à la Région bruxelloise ayant compétence régionale en matière d'emploi des avis concernant l'agrération, la suspension ou le retrait de l'agrération des entreprises de travail intérimaire.

Le Conseil rappelle que dans la loi du 28 juin 1976, la délégation patronale à la commission d'agrération et à la Commission paritaire pour le travail intérimaire se subdivisait en une représentation des utilisateurs et une représentation des entreprises de travail intérimaire.

Le Conseil souligne que la loi du 24 juillet 1987 a maintenu cette double représentation des organisations d'employeurs à la commission paritaire.

Il estime que cette double représentation est encore plus indiquée pour la commission d'agrération qu'elle ne l'est pour la commission paritaire.

Comme il apparaît que dans de nombreux cas, les nouvelles entreprises de travail intérimaire sont créées par des personnes qui, d'une façon ou d'une autre, ont été ou sont en relation avec le secteur du travail intérimaire et que les représentants des entreprises de travail intérimaire sont les mieux placés pour recueillir et fournir des informations, le Conseil estime opportun que les membres présentés par les organisations représentatives des entreprises de travail intérimaire aient, comme par le passé, une représentation minoritaire.

G. Formation des candidats-gérants et/ou administrateurs d'entreprises de travail intérimaire.

Lors de l'exercice de sa mission, le Conseil a parfois constaté que les candidats-gérants et/ou administrateurs des entreprises de travail intérimaire n'ont pas toujours la capacité nécessaire pour gérer une entreprise de travail intérimaire.

Afin de remédier à ce problème, le Conseil propose de faire figurer dans la loi qui réglera l'agrément d'entreprises de travail intérimaire dans la Région bruxelloise une disposition conférant à l'Exécutif le pouvoir d'imposer, sur proposition unanime de la commission d'agrément, certaines exigences en matière de formation aux candidats-gérants et/ou administrateurs des entreprises de travail intérimaire ainsi qu'au mandataire d'une entreprise étrangère n'ayant pas de siège en Belgique.

H. Collaboration entre les Régions.

Le Conseil estime opportun, pour des raisons pratiques et rationnelles, que dans le cadre de l'agrément des entreprises de travail intérimaire, des liens de collaboration s'établissent entre les Régions sans pour autant porter préjudice à leur autonomie.

Il propose à cet égard que figure dans le règlement d'ordre intérieur fixant la méthode de fonctionnement de la commission d'agrément une disposition permettant d'une part d'organiser des auditions communes et prévoyant d'autre part un échange d'informations concernant les agréments, suspensions et retraits d'agrément d'entreprises de travail intérimaire.

En outre, le Conseil est d'avis qu'il faudrait stipuler explicitement que le retrait ou le refus d'agrément dans une Région peut être la conséquence d'infractions, de faits ou de comportements dans une autre Région.

Le Conseil attire l'attention des Régions sur le fait que la loi sur le travail intérimaire prévoit que si un numéro d'agrément est attribué, ce dernier doit être mentionné sur les documents qui émanent de l'entreprise de travail intérimaire agréée. Il suggère que, si l'attribution d'un numéro d'agrément unique par les trois Régions soulève des difficultés administratives, l'on maintienne au moins le même numéro pour les diverses agréments successives d'une même entreprise de travail intérimaire dans la même Région.

Le Conseil se demande également s'il ne convient pas de prendre des mesures en ce qui concerne la dispersion des dossiers administratifs existants, lesquels se trouvent dans les archives de la commission d'agrément instituée en vertu de la loi du 28 juin 1976 (pour la période 1976-1981) et dans celles du Conseil national du Travail pour la période après 1981.

-----

