

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

6 november 2025

WETSVOORSTEL

**teneinde vrije arbeidsmobiliteit
te bewerkstelligen en
de niet-afwervingsbedingen
in de uitzendsector
aan regels te onderwerpen**

(ingediend door mevrouw Isabelle Hansez c.s.)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

6 novembre 2025

PROPOSITION DE LOI

**visant à libérer
la mobilité professionnelle et
à encadrer les clauses
de non-débauchage
dans le secteur de l'intérim**

(déposée par Mme Isabelle Hansez et consorts)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel heeft een dubbel doel. Ten eerste beoogt het vrije arbeidsmobiliteit te bewerkstelligen door de obstakels voor rechtstreekse indienstneming van uitzendkrachten weg te nemen. Ten tweede wil het de niet-afwervingsbedingen aan wettelijke regels onderwerpen, teneinde een evenwicht te waarborgen tussen de gerechtvaardigde economische belangen van de uitzendbureaus en de contractuele vrijheid van zowel de bedrijven als de werknemers.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi poursuit un double objectif: d'une part, elle vise à libérer la mobilité professionnelle en levant les freins à l'embauche directe des travailleurs intérimaires; d'autre part, elle tend à encadrer juridiquement les clauses de non-débauchage afin de garantir un équilibre entre les intérêts économiques légitimes des agences d'intérim et la liberté contractuelle des entreprises comme des travailleurs.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Context en verantwoording van dit wetsvoorstel

Arbeidsmobiliteit is een van de krachtigste hefboomen voor maatschappelijke emancipatie en economische dynamiek.

Ze biedt werknemers de mogelijkheid om vooruit te komen op hun levenspad, hun vaardigheden te benutten en een grotere financiële stabiliteit te bereiken, terwijl ze bedrijven de mogelijkheid biedt om de talenten aan te trekken die ze nodig hebben.

De Belgische arbeidsmarkt kijkt thans aan tegen een structureel tekort aan arbeidskrachten in talrijke sectoren, waaronder de gezondheidszorg, de logistiek, de bouw, de horeca, de welzijnssector en het onderwijs.

Bij gebrek aan kandidaten blijven duizenden vacatures openstaan, terwijl beschikbare werknemers nog steeds moeite hebben om een vaste baan te vinden.

Die paradoxale situatie laat zien dat het probleem niet alleen te maken heeft met het aanbod van banen, maar ook met de fluiditeit en de mobiliteit binnen de arbeidsmarkt.

De afgelopen jaren is uitzendarbeid een steeds belangrijker onderdeel van de arbeidsmarkt geworden.¹ Het is vandaag een belangrijk instrument voor flexibiliteit, waarmee bedrijven snel kunnen inspelen op tijdelijke behoeften aan arbeidskrachten.

Dat instrument heeft ook positieve effecten op de economie en de werkgelegenheid: het dient vaak als een brug naar een bestendige baan, vooral voor jongeren of mensen die al lang afwezig zijn van de arbeidsmarkt, en het biedt werknemers tegelijk een vorm van flexibiliteit en mobiliteit waarnaar ze op zoek zijn.

Terwijl de uitzendsector aanvankelijk louter was opgevat als middel om bedrijven met tijdelijke arbeidsbehoeften

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Contexte et justification de la présente proposition de loi

La mobilité professionnelle constitue l'un des leviers les plus puissants de l'émancipation sociale et du dynamisme économique.

Elle permet aux travailleurs de progresser dans leur parcours de vie, de valoriser leurs compétences et d'accéder à une meilleure stabilité financière, tout en offrant aux entreprises la possibilité de recruter les talents dont elles ont besoin.

Or, le marché du travail belge fait aujourd'hui face à une pénurie structurelle de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs: soins de santé, logistique, construction, Horeca, aide aux personnes, enseignement, etc.

Des milliers de postes restent vacants par manque de candidats, alors que des travailleurs disponibles peinent encore à décrocher un emploi durable.

Cette situation paradoxale révèle que la difficulté ne réside pas uniquement dans l'offre d'emploi, mais aussi dans la fluidité et la mobilité du marché du travail.

Au cours de ces dernières années, le travail intérimaire a pris une place croissante sur le marché de l'emploi¹. Il s'est imposé comme un instrument majeur de flexibilité, permettant aux entreprises de répondre rapidement à des besoins ponctuels en main-d'œuvre.

Ce dispositif présente également des effets positifs pour l'économie et l'emploi: il sert souvent de passerelle vers un emploi durable, notamment pour les jeunes ou les personnes éloignées du marché du travail, tout en offrant aux travailleurs une forme de souplesse et de mobilité qu'ils recherchent.

Toutefois, initialement conçu comme un simple outil de dépannage destiné à répondre à des besoins temporaires

¹ A. Lebrun, "Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel", in *La flexibilité en droit du travail*, Limal, Anthemis, 2012, blz. 253-311.

¹ A. LEBRUN, "Le travail intérimaire, le travail temporaire et la mise à disposition de personnel" – *La flexibilité en droit du travail*, Limal, Anthemis, 2012, pp. 253-311.

uit de nood te helpen, is hij gaandeweg uitgegroeid tot een volwaardige speler op de arbeidsmarkt.²

In dat verband moet worden afgerekend met de institutionele of contractuele obstakels die werknemers hinderen in hun overstap naar vast werk. Het overheidsbeleid speelt een sleutelrol om die mobiliteit te stimuleren en te herstellen als een echte manier om via arbeid omhoog te klimmen op de maatschappelijke ladder.

Onder de belemmeringen ter zake nemen de niet-afwervingsbedingen (ook relatiebedingen genoemd) een bijzondere plaats in.

Zulke bedingen, die worden opgenomen in de overeenkomsten tussen de uitzendbureaus en hun klanten (in het Europees recht “inlenende ondernemingen” en in het Belgisch recht “gebruikers” genoemd), schrijven voor dat bij rechtstreekse indienstneming van een uitzendkracht de onderneming het uitzendbureau een – soms aanzienlijke – vergoeding moet betalen.³

Dergelijke vergoedingen kunnen oplopen tot duizenden euro's en gedurende meerdere maanden van toepassing zijn, waardoor ze de facto financieel ontradend werken voor werkgevers die een uitzendkracht vast in dienst willen nemen.

De bedingen in kwestie sorteren het averechtse effect dat ze het welslagen van de uitzendopdracht zelf op de helling zetten, want hoe beter een werknemer zich integreert in de onderneming waar hij aan de slag is, hoe duurder het wordt hem vast in dienst te nemen.

Die contraproductieve logica schaadt de initiële opzet van uitzendarbeid als opstap naar vast werk en degradeert het instrument tot een middel voor economische binding ten gunste van de uitzendbureaus, die zo munt slaan uit de voortdurende rotatie van hun werknemers.⁴

Dat systeem voldoet niet langer aan de behoeften van de arbeidsmarkt, noch aan de terechte ambities

des entreprises, le secteur de l'intérim a progressivement vu sa nature évoluer vers un statut d'acteur à part entière opérant sur le marché du travail².

Dans ce contexte, il devient impératif de lever les obstacles institutionnels ou contractuels qui entravent la transition des travailleurs vers un emploi stable. Les politiques publiques ont un rôle essentiel à jouer pour encourager cette mobilité et restaurer un véritable ascenseur social par le travail.

Parmi ces freins, les clauses de non-débauchage (également appelées clauses de non-sollicitation de personnel) occupent une place singulière.

Insérées dans les conventions entre les agences d'intérim et les entreprises utilisatrices, ces clauses prévoient qu'en cas d'embauche directe d'un intérimaire, l'entreprise doit verser une indemnité – parfois substantielle – à l'agence³.

Ces indemnités peuvent atteindre plusieurs milliers d'euros, s'appliquer pendant plusieurs mois et constituer, de fait, un obstacle financier dissuasif pour les employeurs souhaitant stabiliser un travailleur intérimaire.

Ces clauses ont pour effet pervers de pénaliser la réussite de la mission intérimaire elle-même: plus un travailleur s'intègre avec efficacité dans l'entreprise utilisatrice, plus il devient “coûteux” à embaucher.

Cette logique contre-productive détourne le travail intérimaire de sa finalité initiale – un tremplin vers l'emploi durable – pour en faire un instrument de fidélisation économique au profit des agences, qui voient dans la rotation constante de leurs travailleurs un modèle de rentabilité⁴.

Ce système ne répond plus ni aux besoins du marché du travail, ni aux aspirations légitimes des travailleurs, ni

² Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft, Memorie van toelichting, *Parl. St.*, Kamer, gewone zitting 2012-2013, DOC 53 2740/001, blz. 4-39.

³ F. De Kimpe en P. Verschueren, “Column: De uitzendsector is zowel een startpunt als een draaischijf op de arbeidsmarkt”, *BTSZ*, 2023/3, blz. 539-542; O. Moreno, “Le travail temporaire”, in G. vanden Avyle, *Guide Social permanent, Commentaire droit du travail*, Waterloo, Kluwer, blz. 118 e.v.

⁴ G. Massart en G. Jacquemart, “11 – Travail intérimaire: quelques nouveautés”, in *Droit du travail tous azimuts*, eerste uitgave, Brussel, Larcier, 2016, blz. 541-579.

² Projet de loi modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2012-2013, DOC 53 2740/001, pp. 4-39.

³ F. De Kimpe et P. Verschueren, “Column: le secteur du travail intérimaire est tant un tremplin qu'une plaque tournante sur le marché du travail”, *R.B.S.S.*, 2023/3, p. 539-542; O. Moreno, “Le travail temporaire” in G. Vanden Ayle, *Guide social permanent. Commentaire droit du travail*, Waterloo, Kluwer, pp. 118 et svtes.

⁴ G. Massart et G. Jacquemart, “11 – Travail intérimaire: quelques nouveautés” in *Droit du travail tous azimuts*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 541-579.

van werknemers, noch aan de vereisten inzake het concurrentievermogen van ondernemingen. Het werkt bestaansonzekerheid in de hand, zet een rem op interne bijscholing en houdt een onbalans in stand die de sociale cohesie ondermijnt.⁵

Nu België de ambitie heeft om tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80 % te halen, zijn dergelijke praktijken achterhaald en in strijd met het algemene belang.

Het is dan ook tijd dat uitzendarbeid weer wordt opgevat als opstap naar een stabiele job en niet als een gesloten circuit.⁶

Dit wetsvoorstel past in dat streven naar een vrijere arbeidsmobiliteit, ten dienste van sociale rechtvaardigheid, economische concurrentiekracht en volledige werkgelegenheid.

2. Evolutie van de Belgische wetgeving

Tot 2001 waren niet-afweringsbedingen uitdrukkelijk verboden op grond van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Dat verbod weerspiegelde een duidelijke opvatting binnen het Belgisch sociaal recht: uitzendarbeid moest een brug naar een bestendige baan zijn, waardoor eenieder een eerste werkervaring kon opdoen of weer aansluiting kon vinden met de arbeidsmarkt. Het mocht dus geen instrument zijn om met commerciële belangen voor ogen arbeidskrachten vast te houden.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe dat oorspronkelijk evenwicht te herstellen, door te zorgen voor transparantie en evenredigheid in de contractuele bedingen tussen de uitzendbureaus en de inlenende ondernemingen.

De afschaffing van dat verbod via de opheffing van het oorspronkelijk artikel 18 van voormelde wet betreffende uitzendarbeid, via de aanneming van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, paste in een context van toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt⁷, waarin de wetgever van oordeel was dat het burgerlijk recht en het handelsrecht voldoende steun boden om het contractuele evenwicht te waarborgen tussen de uitzendbureaus en de inlenende ondernemingen.⁸

aux exigences de compétitivité des entreprises. Il nourrit la précarité, freine la formation interne et entretient une instabilité nuisible à la cohésion sociale⁵.

Dans un contexte où la Belgique ambitionne d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030, ces pratiques apparaissent anachroniques et contraires à l'intérêt général.

En conséquence, il est temps de réaffirmer le rôle du travail intérimaire comme vecteur de transition vers un emploi stable et non comme un circuit fermé⁶.

La présente proposition de loi s'inscrit dans cette logique de libération de la mobilité professionnelle, au service de la justice sociale, de la compétitivité économique et du plein emploi.

2. Évolution du cadre législatif belge

Jusqu'en 2001, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs interdisait explicitement les clauses de non-débauchage.

Cette interdiction traduisait une philosophie claire du droit social belge: le travail intérimaire devait être un instrument de transition vers un emploi durable, permettant à chacun d'acquérir une première expérience professionnelle ou de renouer avec le marché du travail, et non un outil de captation de main-d'œuvre au service d'intérêts commerciaux.

La présente proposition de loi vise à rétablir cet équilibre originel, en assurant la transparence et la proportionnalité des relations contractuelles entre agences d'intérim et entreprises utilisatrices.

La suppression de cette interdiction par le biais de l'abrogation de l'article 18 initial de la loi précitée régissant le travail intérimaire, intervenue au vu de l'adoption de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, s'inscrivait dans un contexte de flexibilisation accrue du marché du travail⁷, où le législateur estimait que le droit civil et commercial offrait un encadrement suffisant pour garantir l'équilibre contractuel entre agences d'intérim et entreprises utilisatrices⁸.

⁵ Bergen, 3 februari 2025, J.L.M.B., 2025/15, blz. 648-656.

⁶ I. Plets, *Tijdelijke tewerkstelling door rechtstreekse aanwerving*, Brussel, Larcier, blz. 118.

⁷ E. Wauters en I. Bekhouche, *Le travail intérimaire: synthèse des nouvelles dispositions légales*, Ors., 2014/15-1, blz. 7.

⁸ Gent, 15 februari 2010, D.A.-O.R., 2010/96, blz. 496, nota A. Van Bever.

⁵ Mons, 3 février 2025, J.L.M.B., 2025/15, pp. 648-656.

⁶ I. Plets, "Tijdelijke tewerkstelling door rechtstreekse aanwerving", Bruxelles, Larcier, p. 118.

⁷ E. Wauters et I. Bekhouche, "Le travail intérimaire: synthèse des nouvelles dispositions légales", Ors., 2014/15-1, p. 7.

⁸ Gand, 15 février 2010, D.A.-O.R., 2010/96, p. 496, note A. Van Bever.

Het voormalig artikel 18 van voormelde wet van 24 juli 1987, dat elk niet-afweringsbeding verbod, werd derhalve opgeheven.

Sindsdien zijn dergelijke bedingen toegestaan op voorwaarde dat ze voldoen aan de beginselen van evenredigheid en van vrijheid van arbeid, die met name zijn vastgelegd in artikel 23 van de Grondwet.

De rechtspraak heeft vervolgens de contouren van die evolutie verduidelijkt.

Zo heeft het arbeidshof te Gent in zijn arrest van 15 februari 2010⁹ met name geoordeeld dat een beding dat de gebruiker een vergoeding oplegt in geval van voortijdige indienstneming van een uitzendkracht, geen inbreuk vormt op artikel 16 van de wet van 1987, dat het volgende bepaalt: “De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.” Dat artikel betreft immers niet de verhouding tussen het uitzendbureau en de inlenende onderneming, maar enkel die tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

Het arbeidshof heeft ook bevestigd dat een dergelijk beding toegestaan is voor zover de compensatie redelijk blijft en geen belemmering vormt voor indienstneming, alsook dat het een strafbeding betreft dat door de rechter kan worden gematigd op grond van artikel 1231, § 1, van het oud Burgerlijk Wetboek, wanneer het kennelijk buitensporig blijkt te zijn.

Die rechtspraak heeft dus de voorwaardelijke rechtmatigheid van de niet-afweringsbedingen bekrachtigd, maar tegelijkertijd benadrukt dat er een duidelijk wettelijk kader nodig is om misbruik te voorkomen en de vrijheid van arbeid van de werknemers te waarborgen.

In de praktijk heeft die evolutie geleid tot een geleidelijke opname van dergelijke bedingen in de contracten tussen uitzendbureaus en inlenende ondernemingen, zonder duidelijk normatief kader of wettelijke beperkingen.

Er bestaan thans geen bepalingen omtrent de duur, het bedrag of de geldigheidsvoorwaarden van dergelijke bedingen, die volledig onder de contractvrijheid vallen.

In de huidige context, die wordt gekenmerkt door een structureel tekort aan arbeidskrachten, een vergrijzing van de economisch actieve bevolking en een toenemende behoefte aan omscholing en bijscholing, leidt dat gebrek aan regulering echter tot onrechtvaardigheid en economische inefficiëntie.

⁹ *Ibid.*

L’ancien article 18 de la loi du 24 juillet 1987 précitée, qui prohibait toute clause de non-débauchage, a dès lors été abrogé.

Depuis lors, ces clauses sont autorisées, pour autant qu’elles respectent les principes de proportionnalité et de liberté du travail, consacrés notamment par l’article 23 de la Constitution.

La jurisprudence a, par la suite, précisé les contours de cette évolution.

Dans un arrêt du 15 février 2010⁹, la Cour du travail de Gand a notamment jugé qu’une clause imposant à l’utilisateur une indemnité en cas d’embauche prématurée d’un intérimaire n’enfreint pas l’article 16 de la loi de 1987 aux termes duquel “Les clauses contractuelles interdisant à l’intérimaire de s’engager chez un utilisateur sont réputées inexistantes”, celui-ci ne régissant que la relation entre l’agence et le travailleur.

Elle a également confirmé qu’une telle clause peut être admise, dès lors qu’elle constitue une compensation raisonnable et non un frein à l’embauche, et qu’elle relève d’une clause pénale susceptible d’être modérée par le juge en vertu de l’article 1231, § 1^{er}, de l’ancien Code civil, lorsqu’elle apparaît manifestement excessive.

Cette jurisprudence a donc consacré la licéité conditionnelle des clauses de non-débauchage, tout en soulignant la nécessité d’un encadrement législatif clair pour prévenir les abus et préserver la liberté d’emploi des travailleurs.

Dans la pratique, cette évolution a entraîné une reprise progressive de ces clauses dans les contrats liant agences d’intérim et entreprises utilisatrices, sans cadre normatif précis ni limitation légale.

Aucune disposition n’encadre aujourd’hui la durée, le montant ou les conditions de validité de ces clauses, qui relèvent entièrement de la liberté contractuelle.

Or, dans le contexte actuel marqué par une pénurie structurelle de main-d’œuvre, le vieillissement de la population active et la nécessité accrue de reconversion et de requalification, cette absence de régulation devient source d’injustice et d’inefficacité économique.

⁹ *Ibid.*

Door soms hoge en afschrikkende vergoedingen op te leggen, beperken sommige uitzendbureaus de mogelijkheid van bedrijven om hun uitzendkrachten rechtstreeks in dienst te nemen, wat de arbeidsmobiliteit afremt, het concurrentievermogen van de bedrijven – met name van de kmo's – vermindert, alsook de fluiditeit van de arbeidsmarkt belemmert, hoewel die essentieel is voor groei en innovatie.

In dat verband hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (advies van 26 september 2023)¹⁰ onderzocht of het opnieuw streng reguleren van de niet-afweringsbedingen dan wel de wederinvoering van het verbod zoals dat voor 2001 bestond, wenselijk zou zijn.

Ter zake wijzen de voormelde raden op de betrachting van werkzoekenden om uitzendarbeid te gebruiken als opstap naar een vaste betrekking en benadrukken ze het belang van een duidelijk wetgevingskader om buitensporige praktijken te voorkomen.

Dit initiatief doet geen afbreuk aan de contractvrijheid, maar beoogt een en ander terug te plaatsen in een kader dat in overeenstemming is met de hiërarchie der normen en met de vereisten van het sociaal en mededingingsrecht.

3. Europese dimensie en concurrentie op de arbeidsmarkt

Op Europees niveau sluit dit wetsvoorstel aan bij artikel 6, § 2, van Richtlijn 2008/104/EG van 19 november 2008 van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid, want daarin wordt beoogd dat “bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het tot stand komen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht na afloop van zijn uitzendopdracht verbieden of verhinderen, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard”, onverminderd een redelijke vergoeding die uitsluitend de reële diensten dekt, zoals de “terbeschikkingstelling, aanwerving en opleiding van uitzendkrachten”.¹¹

Dit wetsvoorstel beoogt dit evenwicht om te zetten in het Belgisch recht door blokkerende bedingen te bestraffen en elke resterende vergoeding strikt te beperken, teneinde de arbeidsmobiliteit te waarborgen,

En imposant parfois des indemnités élevées et dissuasives, certaines agences restreignent la capacité des entreprises à engager directement leurs intérimaires, ce qui freine la mobilité professionnelle, réduit la compétitivité des entreprises – en particulier des PME – et entrave la fluidité du marché du travail, pourtant essentielle à la croissance et à l'innovation.

À cet égard, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie (avis du 26 septembre 2023)¹⁰ ont examiné l'opportunité d'un ré-encadrement strict des clauses de non-débauchage, ou d'une réintroduction de l'interdiction telle qu'elle existait avant 2001.

Les Conseils rappellent la finalité d'emploi durable du travail intérimaire et soulignent l'intérêt d'un cadre légal clair pour éviter des pratiques disproportionnées.

Cette initiative ne remet pas en cause la liberté contractuelle, mais la replace dans un cadre conforme à la hiérarchie des normes et aux exigences du droit social et du droit de la concurrence.

3. Dimension européenne et concurrence sur le marché du travail

Au niveau européen, la présente proposition de loi s'inscrit dans le cadre posé par l'article 6, § 2, de la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire, selon lequel les clauses ayant pour objet ou pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire, après la mission, doivent être nulles ou susceptibles d'être déclarées nulles, sans préjudice d'une compensation raisonnable couvrant uniquement les services réels tels que la mise à disposition, le recrutement ou la formation des travailleurs intérimaires.¹¹

La présente proposition de loi transpose cet équilibre en sanctionnant les clauses bloquantes et en circonscrivant strictement toute compensation résiduelle, afin de garantir la mobilité professionnelle tout en reconnaissant

¹⁰ Nationale Arbeidsraad (NAR) en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), Advies nr. 2.378 / CRB 2023-2257 – CO 1000, *Niet-afweringsbeding uitzendarbeid*, gemeenschappelijke raadszitting van 26 september 2023, Brussel.

¹¹ Zie de bijdragen van P. Nilles e.a. in Charles-Éric Clesse en Steve Gilson (red.), *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs. Les 30 ans de la loi du 24 juillet 1987*, Limal, Anthémis, 2017.

¹⁰ Conseil national du Travail (CNT) et Conseil central de l'Économie (CCE), Avis n° 2.378 / CCE 2023-2257 – CO 1000, Clause de non-débauchage dans le cadre du travail intérimaire, séance commune du 26 septembre 2023, Bruxelles.

¹¹ P. Nilles, e.a., “Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs. Les 30 ans de la loi du 24 juillet 1987”, C-E. Clesse et S. Gilson, Limal, Anthémis, 2017, pp. 353 et svtes.

met erkenning van de terechte verwachtingen van de uitzendbureaus met betrekking tot hun investeringen.

De Europese Commissie heeft uitdrukkelijk stelling genomen aangaande zulke praktijken, die *no-poach agreements* of *no-hire clauses* worden genoemd.

In haar beleidsnota *Policy Brief – Antitrust in Labour Markets* (mei 2024) oordeelt de Commissie dat dergelijke overeenkomsten kunnen neerkomen op concurrentiebeperkingen “naar strekking” in de betekenis van artikel 101 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Ze beperken immers de arbeidsmobiliteit, verminderen de loonconcurrentie en belemmeren de efficiënte toewijzing van talent. Dergelijke bedingen kunnen alleen worden aanvaard indien ze objectief beschouwd noodzakelijk, evenredig en strikt beperkt in de tijd zijn.

Die analyse wordt concreet gemaakt in een aantal recente onderzoeken.

In juni 2025 heeft de Commissie de maaltijdcoeriers Delivery Hero en Glovo een boete van 329 miljoen euro opgelegd voor het sluiten van een als concurrentiebeperkend beschouwd niet-afwerfingsbeding voor personeelsleden.¹²

Andere procedures lopen momenteel in de sectoren van de logistiek en de digitale diensten, waaruit blijkt dat er nu meer waakzaamheid heerst ten aanzien van concurrentiebelemmeringen op de arbeidsmarkt. Tegelijk hebben een aantal nationale autoriteiten, waaronder de *Autorité de la concurrence* (ADLC) in Frankrijk en de *Autoriteit Consument & Markt* (ACM) in Nederland, convergerende richtsnoeren aangenomen, waarin erop wordt gewezen dat dergelijke bedingen een inbreuk vormen op de vrije mededinging en de arbeidsmobiliteit, tenzij een strikte economische verantwoording kan worden voorgelegd.

De Belgische Mededingingsautoriteit (BMA) heeft die visie bevestigd in een schikkingsbeslissing van 31 oktober 2024¹³, waarbij een boete van meer dan 47 miljoen euro werd opgelegd aan Securitas, G4S en Seris, omdat ze niet-afwerfingsbedingen tussen concurrenten hadden gesloten in de sector van de particuliere beveiliging in de periode van 2008 tot 2020.

¹² Europese Commissie, *Commission fines Delivery Hero and Glovo € 329 million for participation in online food delivery cartel*, persbericht van 2 juni 2025, IP/25/1356.

¹³ Belgische Mededingingsautoriteit, *Niet-afwerfingsbedingen: schikkingsbeslissing van 31 oktober 2024*, persbericht van 31 oktober 2024.

les investissements légitimes effectués par les entreprises de travail intérimaire.

La Commission européenne a pris position de manière explicite sur ces pratiques, qualifiées de *no-poach agreements* ou *no-hire clauses*.

Dans sa note de politique “*Policy Brief – Antitrust in Labour Markets*” (mai 2024), la Commission considère que de tels accords peuvent constituer des restrictions de concurrence “par objet” au sens de l’article 101 du Traité sur le fonctionnement de l’Union européenne (TFUE), dès lors qu’ils limitent la mobilité de la main-d’œuvre, réduisent la concurrence salariale et entravent une allocation efficace des talents. Ces clauses ne peuvent être admises que lorsqu’elles sont objectivement nécessaires, proportionnées et strictement limitées dans le temps.

Cette analyse s’est concrétisée à travers plusieurs enquêtes récentes.

En juin 2025, la Commission a notamment sanctionné l’entreprise de services de livraison de produits alimentaires Delivery Hero et Glovo à hauteur de 329 millions d’euros pour avoir conclu une clause de non-sollicitation de salariés jugée anticoncurrentielle¹².

D’autres procédures sont actuellement en cours dans les secteurs de la logistique et des services numériques, témoignant d’une vigilance accrue à l’égard des entraves à la concurrence sur le marché du travail. Parallèlement, plusieurs autorités nationales – notamment l’Autorité de la concurrence (ADLC) en France et l’*Autoriteit Consument & Markt* (ACM) aux Pays-Bas – ont adopté des lignes directrices convergentes, rappelant que ces clauses constituent, sauf justification économique stricte, une atteinte à la libre concurrence et à la mobilité du travail.

En Belgique, l’Autorité belge de la Concurrence (ABC) a confirmé cette orientation dans une décision de transaction du 31 octobre 2024¹³, infligeant une amende de plus de 47 millions d’euros frappant Securitas, G4S et Seris pour avoir conclu des accords de non-débauchage entre concurrents dans le secteur de la sécurité privée pendant une période allant de 2008 à 2020.

¹² Commission européenne, Communiqué de presse – La Commission inflige aux sociétés Delivery Hero et Glovo une amende de 329 millions d’euros pour leur participation à une entente sur le marché de la livraison de denrées alimentaires en ligne, IP/25/1356, 2 juin 2025.

¹³ Autorité belge de la Concurrence, “Clauses de non-débauchage: décision de transaction du 31 octobre 2024”, Communiqué de presse du 31 octobre 2024.

De BMA kwam daarin tot de bevinding dat zulke overeenkomsten de ondernemingen verhinderen met elkaar te concurreren via indienstneming en retentie van personeel, dat ze werknemers kansen op werk en loongroei ontnemen en dat ze de concurrentie op de downstreammarkten (gericht op consumenten en distributeurs) beperken.

In overeenstemming met de Europese doctrine en soortgelijke beslissingen in Spanje, Portugal en de Verenigde Staten heeft de BMA die beperkende praktijken “naar strekking” bestempeld als per se onwettig, vergelijkbaar met overeenkomsten om klanten of gebieden toe te wijzen.

Die recente beslissing illustreert dat de arbeidsmarkt nu volledig wordt erkend als een aspect van mededinging zoals bedoeld in het Belgisch en Europees recht.

Ze benadrukt dat de wetgever moet zorgen voor samenhang in het rechtskader, ook in de betrekkingen tussen uitzendbureaus en inlenende ondernemingen. Dat kader moet de mobiliteit van de werknemers waarborgen.

Die Belgische en Europese ontwikkelingen leiden tot dezelfde conclusie: de arbeidsmarkt moet worden gezien als een volwaardige competitieve markt, waar de beginselen van transparantie, evenredigheid en vrije toegang moeten gelden.

Het handhaven van onevenredige of ondoorzichtige niet-afwerfingsbedingen kan de betrokken ondernemingen uiteindelijk blootstellen aan geschillen inzake mededingingsrecht, zowel op Belgisch als op Europees niveau.

4. Sociale en economische problematiek

De niet-afwerfingsbedingen hebben funeste sociale en economische gevolgen die veel verder gaan dan hun direct zichtbare contractuele functie.

In de praktijk veroorzaken ze een reëel verdringings-effect op de arbeidsmarkt.

Door ontradende financiële voorwaarden op te leggen aan elke directe indienstneming beperken zij in aanzienlijke mate de mogelijkheden voor uitzendkrachten om toegang te krijgen tot een vast contract binnen bedrijven waar ze nochtans hun waarde al hebben bewezen.

Zulks verhindert tal van concrete indienstnemingen die zonder die beperking hadden kunnen leiden tot stabiliteit op beroepsvlak en tot bestendige arbeidsintegratie.

L'Autorité y constate que ces accords empêchent les entreprises de se faire concurrence par le recrutement et la fidélisation du personnel, privent les travailleurs d'opportunités d'emploi et de progression salariale, et restreignent la concurrence sur les marchés aval (visant les consommateurs finals et les distributeurs).

S'alignant sur la doctrine européenne et sur des décisions similaires rendues en Espagne, au Portugal et aux États-Unis, l'Autorité a qualifié ces pratiques de restrictions “par objet”, illégales *per se*, comparables à des accords de répartition de clients ou de territoires.

Cette décision récente illustre que le marché du travail est désormais pleinement reconnu comme un champ de concurrence au sens du droit belge et européen.

Elle souligne la nécessité pour le législateur d'assurer la cohérence du cadre juridique, y compris dans les relations entre agences d'intérim et entreprises utilisatrices. Ce cadre doit garantir la mobilité des travailleurs.

Ces développements belges et européens convergent vers une même conclusion: le marché du travail doit être appréhendé comme un marché concurrentiel à part entière, soumis aux principes de transparence, de proportionnalité et de libre accès.

Le maintien de clauses de non-débauchage disproportionnées ou opaques pourrait, à terme, exposer les entreprises concernées à des contentieux en droit de la concurrence, sur les plans belge et européen.

4. Problématique sociale et économique

Les clauses de non-débauchage ont des effets sociaux et économiques délétères qui vont bien au-delà de leur apparente fonction contractuelle.

En pratique, elles créent un véritable effet d'éviction sur le marché du travail.

En imposant des conditions financières dissuasives à toute embauche directe, elles limitent considérablement les possibilités pour les intérimaires d'accéder à un contrat fixe au sein des entreprises où ils ont pourtant fait leurs preuves.

Ce verrou empêche la concrétisation de nombreuses embauches qui, sans cette contrainte, auraient pu déboucher sur une stabilité professionnelle et une insertion durable.

Bovendien houden zulke clausules baanonzekerheid en personeelsverloop structureel in stand. Uitzendarbeid, dat nochtans wordt verondersteld een springplank te zijn naar vast werk, vervelt zo tot een circulair systeem waar werknemers de ene na de andere opdracht aannemen zonder ooit de stap te kunnen zetten naar een stabiele baan.

Het resultaat daarvan is meer sociale onzekerheid, evenals een gebrek aan ontwikkelingsperspectieven en een groeiend gevoel van onrechtvaardigheid bij de uitzendkrachten, want louter wegens de financiële kosten voor de inlenende onderneming mislopen ze soms een baan.

Die praktijken hebben ook een onevenredige impact op kleine en middelgrote bedrijven, alsook op de non-profitsector, daar die structuren niet over de middelen beschikken om schadevergoedingen te betalen ten belope van soms meerdere maanden loon.

Voor die spelers vormen dergelijke clausules een directe belemmering voor de creatie van vaste banen, hoewel hun maatschappelijke rol berust op nabijheid en stabiliteit van teams.

Naast de economische dimensies druisen de niet-afweringsbedingen in tegen de fundamentele doelstelling dat duurzame en emanciperende arbeid tot stand moet worden gebracht. Ze hebben een bijzonder hevig effect op de meest kwetsbare werknemers, zoals laaggeschoolde jongeren, mensen die langdurig werkloos zijn geweest en werknemers in een integratie- of omscholingstraject, die een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten uitmaken. Door de deur naar een vaste baan te sluiten, verlengen dergelijke clausules situaties van afhankelijkheid en instabiliteit die de sociale cohesie ondermijnen.

De bepalingen in kwestie beschermen de jobcreatie dus geenszins. Ze blokkeren de loopbanen, doen de arbeidsmobiliteit verstarren en remmen het economisch concurrentievermogen van het land af.

Door bedrijven te beperken in hun mogelijkheden om de talenten die ze hebben opgeleid aan zich te binden, berokkenen de bepalingen ook schade aan de productiviteit en de kennisoverdracht. Het behoud ervan in een tijd waarin er een tekort aan arbeidskrachten heerst en er een duidelijke politieke wil bestaat om de werkzaamheidsgraad te verhogen, lijkt dan ook in strijd met het algemeen belang.

Bovendien worden de kmo's en de non-profitsector onevenredig zwaar getroffen door zulke clausules, die kunnen oplopen tot enkele maanden loon en die het verwerven van een stabiele baan kunnen vertragen.

De plus, ces clauses entretiennent structurellement la précarité et le turnover. Le travail intérimaire, censé être un tremplin vers un emploi stable, se transforme ainsi en un système circulaire où les travailleurs enchaînent les missions sans jamais pouvoir franchir le seuil de l'emploi durable.

Cela se traduit par une insécurité sociale accrue, un manque de perspectives d'évolution et un sentiment d'injustice croissant parmi les intérimaires, qui se voient parfois privés d'une embauche simplement en raison du coût financier qu'ils représentent pour l'entreprise utilisatrice.

Ces pratiques ont également des effets disproportionnés sur les petites et moyennes entreprises, ainsi que sur les structures du secteur non marchand qui n'ont pas les moyens de payer des indemnités parfois équivalentes à plusieurs mois de salaire.

Pour ces acteurs, ces clauses constituent un frein direct à la création d'emplois pérennes, alors même que leur mission sociale repose sur la proximité et la stabilité des équipes.

Au-delà de ces dimensions économiques, les clauses de non-débauchage contreviennent à l'objectif fondamental d'un emploi durable et émancipateur. Elles touchent de manière particulièrement aiguë les travailleurs les plus vulnérables – jeunes peu qualifiés, personnes issues du chômage de longue durée, travailleurs en insertion ou en reconversion – qui représentent une part importante des effectifs intérimaires. En leur fermant la porte d'un emploi stable, ces clauses prolongent les situations de dépendance et d'instabilité qui fragilisent la cohésion sociale.

En d'autres termes, ces dispositions ne protègent en rien la création d'emplois: elles verrouillent les parcours professionnels, rigidifient la mobilité du travail et freinent la compétitivité économique du pays.

En limitant la capacité des entreprises à fidéliser les talents qu'elles ont formés, elles nuisent également à la productivité et à la transmission des savoirs. Leur maintien, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de volonté politique affirmée de renforcer le taux d'emploi, apparaît dès lors contraire à l'intérêt général.

En outre, les PME et le secteur non marchand sont disproportionnellement affectés par ces clauses, qui peuvent atteindre des montants assimilables à plusieurs mois de salaire et retarder d'autant la stabilisation de l'emploi.

5. Sectoraal raamwerk: het Federgon-handvest

Federgon, de federatie van de werkgevers in de uitzendsector (www.federgon.be), die de uitzendbureaus vertegenwoordigt, heeft een charter uitgebracht, gebaseerd op de principes van transparantie, proportionaliteit en redelijkheid. Dat charter stelt dat een absoluut verbod op afwerving niet mogelijk is en dat een redelijke vergoeding kan worden gevraagd om gerechtvaardigde wervingskosten te dekken, vaak berekend naar rato van de gepresteerde dagen.

Dat charter is echter niet bindend. Het bindt de sector als geheel niet en voorkomt geen misbruik. De bedragen die worden geëist en de toepassingstermijnen lopen sterk uiteen, wat leidt tot situaties van economische onrechtvaardigheid en geblokkeerde loopbanen.

In dat verband wijzen de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) erop dat sectorale zelfregulering niet volstaat: de voorafgaande uitdrukkelijke informatieverstrekking aan de inlenende onderneming en aan de werknemer is onvolledig, de bedragen en looptijden zijn heterogeen en het ontbreken van een duidelijke tegenstelbaarheid leidt tot rechtsonzekerheid. Die instanties bevelen daarom een wettelijke basis aan die bovengrenzen, uitzonderingen en transparantieverplichtingen vaststelt.

Dit wetsvoorstel past binnen die continuïteit, aangezien het een duidelijk, evenwichtig en juridisch tegenstelbaar regelgevend raamwerk beoogt, en tegelijk de door het sectoraal charter voorgestane goede praktijken meer waarde wil toekennen.

6. Doelstellingen van dit wetsvoorstel

Met dit wetsvoorstel worden twee doelstellingen nagestreefd. Ten eerste is het de bedoeling vrije arbeidsmobiliteit te bewerkstelligen door de obstakels voor de rechtstreekse indienstneming van uitzendkrachten weg te nemen. Ten tweede wordt beoogd de niet-afwervingsbedingen aan wettelijke regels te onderwerpen, met het oog op een evenwicht tussen de gerechtvaardigde economische belangen van de uitzendbureaus enerzijds en de contractuele vrijheid van zowel bedrijven als werknemers anderzijds.

Concreet behelst de tekst duidelijke en evenwichtige krijtlijnen. Ten eerste is het de bedoeling dat elk niet-afwervingsbeding automatisch nietig is wanneer een bedrijf een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste twaalf maanden wil aanbieden.

5. Cadre sectoriel: la charte Federgon

Federgon, la Fédération des employeurs du secteur de l'intérim (www.federgon.be), représentant les agences d'intérim, a mis en place une charte de déontologie fondée sur les principes de transparence, de proportionnalité et d'équité. Cette charte stipule qu'une interdiction absolue d'embauche est illégale et qu'une indemnité raisonnable peut être demandée pour couvrir des frais de recrutement justifiés, souvent calculés au prorata des jours prestés.

Toutefois, cette charte n'a aucune force obligatoire. Elle ne lie pas l'ensemble du secteur et ne permet pas d'éviter les pratiques abusives. Les montants réclamés et les durées d'application varient fortement, entraînant des situations d'injustice économique et de blocage de carrières.

À cet égard, le Conseil national du Travail (CNT) et le Conseil central de l'économie (CCE) relèvent que l'autodiscipline sectorielle ne suffit pas: l'information préalable explicite de l'utilisateur et du travailleur est lacunaire, les montants et durées sont hétérogènes et l'absence d'opposabilité claire nourrit l'insécurité juridique. Ces instances recommandent donc une base légale fixant des plafonds, des exceptions et des obligations de transparence.

La présente proposition de loi s'inscrit dans cette continuité, en apportant un cadre normatif clair, équilibré et juridiquement opposable, tout en valorisant les bonnes pratiques déjà promues par la charte sectorielle.

6. Objectifs de la présente proposition de loi

La présente proposition de loi poursuit un double objectif: d'une part, libérer la mobilité professionnelle en levant les freins à l'embauche directe des travailleurs intérimaires; d'autre part, encadrer juridiquement les clauses de non-débauchage, afin de garantir un équilibre entre les intérêts économiques légitimes des agences d'intérim et la liberté contractuelle des entreprises comme des travailleurs.

Concrètement, le texte établit un cadre clair et équilibré. Il prévoit tout d'abord la nullité automatique de toute clause de non-débauchage dès lors qu'une entreprise souhaite proposer à un intérimaire un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins douze mois.

Voorts zou een wettelijke bovengrens worden ingesteld voor de eventueel verschuldigde vergoedingen. Die moeten beperkt blijven tot een maand brutoloon en dienen uitsluitend ter dekking van de werkelijke kosten, die moeten kunnen worden verantwoord en gedocumenteerd.

Daarnaast behelst dit wetsvoorstel een transparantieplichting: het moet om schriftelijke, duidelijke en bevattelijke bedingen gaan, die bij het begin van de opdracht moeten worden meegedeeld aan zowel de inlenende onderneming als de uitzendkracht.

Met het oog op de concurrentiekracht van kleinere bedrijven en organisaties, ook op personeelsvlak, zou een volledige uitzondering gelden voor kleine en middelgrote ondernemingen, alsook voor structuren uit de non-profitsector, die een uitzendkracht aan het einde van de uitzendopdracht zonder kosten in dienst moeten kunnen nemen.

Ten slotte voorziet het wetsvoorstel in een tweejaarlijkse evaluatie door de Nationale Arbeidsraad (NAR). Tijdens die evaluatie moeten de concrete effecten van de hervorming op de arbeidsmobiliteit, het economisch concurrentievermogen en de arbeidsstabiliteit worden gemeten, wat desgevallend tot aanpassingsvoorstellen moet leiden.

Het is niet de bedoeling van de indieners om de uitzendsector te straffen, maar wel om die branche geloofwaardiger te maken. Het wetsvoorstel is bedoeld als een stap naar volledige werkgelegenheid, met duidelijke en billijke regels voor alle actoren.

7. Aansturing en follow-up

De Koning zou, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij koninklijk besluit de nadere regels vaststellen voor de verantwoording van de in artikel 10/1, § 3, bedoelde wervingskosten.

Dankzij die aansturing, waarvoor de sociale partners mee instaan, zal het systeem kunnen worden aangepast aan de economische en sectorale realiteit, zonder evenwel te raken aan de hoofdbedoelingen van dit wetsvoorstel, namelijk het waarborgen van de vrijheid om te werken en in dienst te nemen, de bevordering van stabiele werkgelegenheid en de naleving van het Europese mededingingsrecht.

Aldus worden de erkenning van de werkelijke kosten van de uitzendbureaus en de bescherming van de arbeidsmobiliteit van de werknemers op pragmatische wijze in evenwicht gehouden.

Dans les autres cas, il introduit un plafonnement légal des indemnités éventuellement dues, limitées à un mois de rémunération brute et exclusivement destinées à couvrir les frais de recrutement réels, justifiés et documentés.

La présente proposition de loi impose en outre une obligation de transparence: les clauses doivent être rédigées par écrit, formulées de manière claire et compréhensible, et communiquées à la fois à l'entreprise utilisatrice et au travailleur intérimaire dès le début de la mission.

Afin de préserver la compétitivité et la capacité d'embauche des plus petites structures, une exception complète est prévue pour les petites et moyennes entreprises ainsi que pour le secteur non marchand, qui pourront engager un intérimaire sans frais à l'issue de la mission.

Enfin, la proposition de loi prévoit une évaluation biennale, confiée au Conseil national du Travail (CNT), destinée à mesurer les effets concrets de la réforme sur la mobilité professionnelle, la compétitivité économique et la stabilité de l'emploi, et à formuler, le cas échéant, des propositions d'ajustement.

Ce dispositif n'a pas vocation à pénaliser le secteur de l'intérim, mais à en renforcer la crédibilité. Il vise à contribuer au plein emploi tout en garantissant des règles claires et équitables pour l'ensemble des acteurs.

7. Gouvernance et suivi

Le Roi fixera, par arrêté royal pris après avis du Conseil national du Travail, les modalités de justification des frais de recrutement visés à l'article 10/1, § 3.

Cette gouvernance partagée avec les partenaires sociaux permettra d'adapter le dispositif aux réalités économiques et sectorielles tout en préservant les principes fondamentaux qui inspirent la présente proposition de loi: la liberté de travailler et d'embaucher, la promotion de l'emploi durable et la conformité au droit européen de la concurrence.

Ce mécanisme assure un équilibre pragmatique entre la reconnaissance des frais réels engagés par les entreprises de travail intérimaire et la protection du droit des travailleurs à la mobilité.

Anderzijds past het wetsvoorstel in het streven van de wetgever naar een transparant en evenredig kader dat inzake arbeidsmarktconcurrentie in overeenstemming is met de richtsnoeren van de Europese Commissie en met de beste praktijken uit de lidstaten.

Door de regeling te verbinden met permanent overleg, werpt België zich op als een voortrekker ten bate van een competitieve en rechtvaardige arbeidsmarkt die de grondrechten van werknemers respecteert.

D'autre part, il traduit la volonté du législateur de garantir un cadre transparent, proportionné et conforme aux orientations de la Commission européenne et aux meilleures pratiques observées dans les États membres en matière de concurrence sur le marché du travail.

En inscrivant ce mécanisme dans une logique de concertation continue, la Belgique affirme sa volonté d'être à l'avant-garde d'un marché du travail à la fois compétitif, juste et respectueux des droits fondamentaux des travailleurs.

Isabelle Hansez (Les Engagés)
Anne Pirson (Les Engagés)
Aurore Tourneur (Les Engagés)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2024, wordt een artikel 10/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 10/1 – (Niet-afwervingsbedingen)

§ 1. Alle contractuele, conventionele of tarifaire bedingen of bepalingen tussen een uitzendbureau en een gebruiker die de rechtstreekse indienstneming van een uitzendkracht afhankelijk maken van een vergoeding, worden als niet-bestaand beschouwd, behalve in de dit artikel bepaalde gevallen.

§ 2. Wanneer een gebruiker een uitzendkracht meteen na afloop van diens opdracht in dienst wil nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van ten minste twaalf maanden, kan door het uitzendbureau geen enkele vergoeding worden geëist.

§ 3. In de andere gevallen mag de eventueel bij overeenkomst geregelde vergoeding niet hoger zijn dan een bedrag dat gelijk is aan een maand brutoloon van de betrokken werknemer. Die vergoeding mag slechts worden geëist als compensatie voor werkelijke, specifieke en naar behoren gedocumenteerde kosten in verband met de werving, selectie en/of opleiding van de uitzendkracht.

Die kosten moeten op verzoek van de gebruiker of de bevoegde overheid kunnen worden aangetoond en mogen in geen geval winstmarges, overheadkosten of winstderving omvatten.

§ 4. De niet-afwervingsbedingen zijn schriftelijk en uitdrukkelijk geformuleerd en worden aan het begin van de opdracht meegedeeld aan zowel de gebruiker als de uitzendkracht.

§ 5. Elk niet-afwervingsbeding moet wederkerig zijn tussen de gebruiker en het uitzendbureau.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifiée en dernier lieu par la loi du 15 mai 2024, il est inséré un article 10/1, rédigé comme suit:

“Art. 10/1 – (Clauses de non-débauchage)

§ 1^{er}. Est réputée non écrite toute clause ou disposition contractuelle, conventionnelle ou tarifaire entre une entreprise de travail intérimaire et une entreprise utilisatrice qui subordonne l'embauche directe d'un travailleur intérimaire à une indemnité, sauf dans les cas prévus au présent article.

§ 2. Lorsqu'une entreprise utilisatrice souhaite engager un travailleur intérimaire sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée d'au moins douze mois, directement consécutif à sa mission, aucune indemnité ne peut être réclamée par l'entreprise de travail intérimaire.

§ 3. Dans les autres cas, l'indemnité éventuellement prévue contractuellement ne peut excéder un montant équivalant à un mois de rémunération brute du travailleur concerné. Cette indemnité ne peut être réclamée qu'à titre de compensation de frais réels, spécifiques et dûment documentés liés au recrutement, à la sélection et/ou à la formation du travailleur intérimaire.

Ces frais doivent pouvoir être justifiés à la demande de l'entreprise utilisatrice ou de l'autorité compétente, et ne peuvent en aucun cas inclure des marges bénéficiaires, frais généraux ou pertes de profit.

§ 4. Les clauses de non-débauchage doivent être formulées par écrit, explicites et communiquées à la fois à l'entreprise utilisatrice et au travailleur intérimaire dès le début de sa mission.

§ 5. Toute clause de non-débauchage doit être réciproque entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire.

§ 6. De ondernemingsraad van de gebruiker of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers worden jaarlijks geïnformeerd over het bestaan en de nadere regels van de geldende niet-afwervingsbedingen.”

Art. 3

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij koninklijk besluit de nadere regels vaststellen voor de berekening en verantwoording van de in artikel 10/1, § 3, bedoelde wervingskosten.

Art. 4

Twee jaar na de inwerkingtreding van deze wet beoordeelt de Nationale Arbeidsraad de effecten ervan op de arbeidsmobiliteit, op de arbeidsstabiliteit en op het concurrentievermogen van de uitzendsector.

Die beoordeling houdt rekening met de door de FOD Werkgelegenheid, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en de sectorfederatie Federgon aangeleverde gegevens.

De Nationale Arbeidsraad stelt een rapport op over de bovengenoemde effecten van deze wet. Dat rapport wordt bezorgd aan de Kamer van volksvertegenwoordigers.

20 oktober 2025

§ 6. Le conseil d'entreprise de l'utilisateur ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs sont informés annuellement de l'existence et des modalités des clauses de non-débauchage en vigueur.”

Art. 3

Le Roi, après avis du Conseil national du Travail, peut fixer par arrêté royal les modalités de calcul et de justification des frais de recrutement mentionnés à l'article 10/1, § 3.

Art. 4

Deux ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, le Conseil national du Travail évalue ses effets sur la mobilité professionnelle, la stabilité de l'emploi et la compétitivité du secteur de l'intérim.

Cette évaluation tient compte des données fournies par le SPF Emploi, l'Office national de l'Emploi (ONEM) et la Fédération sectorielle Federgon.

Le Conseil national du Travail rédige un rapport concernant les effets susvisés de la présente loi. Ce rapport est transmis à la Chambre des représentants.

20 octobre 2025

Isabelle Hansez (Les Engagés)
Anne Pirson (Les Engagés)
Aurore Tourneur (Les Engagés)