DOC 56 **1165/001**

78.570/16

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 november 2025

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en het Wetboek van economisch recht voor wat betreft de omkadering van niet-afwervingsbedingen

(ingediend door de dames Nathalie Muylle en Nahima Lanjri)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

13 novembre 2025

PROPOSITION DE LOI

modifiant la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que le Code de droit économique, en ce qui concerne l'encadrement des clauses de non-débauchage

(déposée par Mmes Nathalie Muylle et Nahima Lanjri)

SAMENVATTING

Een niet-afwervingsbeding is een beding tussen het uitzendbureau (of de werkgever die een werknemer ter beschikking stelt) en de gebruiker waarin wordt overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau (of de werkgever) ingeval een uitzendkracht (of de ter beschikking gestelde werknemer) bij de gebruiker wordt aangeworven

Dit wetsvoorstel voegt een juridische omkadering voor niet-afwervingsbedingen toe in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Daarnaast wordt een niet-afwervingsbeding strijdig met de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 toegevoegd aan de lijst met onrechtmatige bedingen in het Wetboek van economisch recht.

RÉSUMÉ

Une clause de non-débauchage est une clause convenue entre l'entreprise de travail intérimaire (ou l'employeur mettant un travailleur à disposition) et l'utilisateur, par laquelle il est prévu que ce dernier est redevable d'une indemnité à l'entreprise de travail intérimaire (ou à l'employeur) lorsqu'un intérimaire (ou le travailleur mis à disposition) est embauché par l'utilisateur.

Cette proposition de loi insère dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs un encadrement juridique des clauses de non-débauchage. En outre, elle prévoit que les clauses de non-débauchage contraires aux dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sont ajoutées à la liste des clauses abusives figurant dans le Code de droit économique.

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 56e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*	*DOC 56 0000/000*	*Document de la 56e 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 toespraken (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,

Dit wetsvoorstel voegt een juridische omkadering voor niet-afwervingsbedingen toe in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

In het kader van uitzendarbeid zijn niet-afwervingsbedingen toegelaten sinds artikel 18 van de wet van 24 juli 1987 werd opgeheven bij wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, dat dergelijke bedingen tussen het uitzendbureau en de gebruiker als niet-bestaande beschouwde.

Niet-afwervingsbedingen beperken evenwel de mogelijkheid voor de werknemer om in dienst te worden genomen door de gebruiker, en op die manier een dienstbetrekking met betere arbeidsvoorwaarden te verkrijgen.

Gelet op de actuele krapte op de arbeidsmarkt, het algemeen streven naar het bieden van meer zekerheid aan werknemers (in het bijzonder werknemers tewerkgesteld met een overeenkomst voor uitzendarbeid) en de betrachting van werkzoekenden om uitzendarbeid te gebruiken als opstap naar een vaste betrekking en dus duurzame tewerkstelling, voert dit wetsvoorstel een omkadering in voor niet-afwervingsbedingen. Ook in het huidig regeerakkoord wordt er gepleit voor een raamwerk voor het gebruik van niet-afwervingsclausules in de uitzendsector, waarbij de levensvatbaarheid en eerlijke vergoeding voor uitzendbedrijven behouden blijven en manifest misbruik wordt aangepakt.

Deze omkadering is van toepassing zowel voor uitzendarbeid als voor alle andere vormen van terbeschikkingstelling van werknemers bepaald in de wet van 24 juli 1987, waaronder *proj ectsourcing*[1].

[1] *Projectsourcing* is een vorm van dienstverlening waarbij een bedrijf (de opdrachtgever) tijdelijk personeel inhuurt via een externe dienstverlener om een specifiek project uit te voeren. In tegenstelling tot klassieke uitzendarbeid of consulting, ligt de nadruk bij *projectsourcing* op het volledige beheer en uitvoering van een project of taakpakket, meestal door gespecialiseerde medewerkers van het dienstverlenende bedrijf.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi insère dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs un encadrement juridique des clauses de non-débauchage.

Dans le cadre du travail intérimaire, les clauses de non-débauchage sont autorisées depuis l'abrogation de l'article 18 de la loi du 24 juillet 1987 par la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, qui considérait comme inexistantes ces clauses conclues entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur.

Les clauses de non-débauchage restreignent toutefois la possibilité pour le travailleur d'être embauché par l'utilisateur, et donc d'obtenir un emploi offrant de meilleures conditions de travail.

Compte tenu de la pénurie actuelle sur le marché du travail, de l'objectif général d'apporter plus de sécurité aux travailleurs (et en particulier à ceux occupés sous contrat de travail intérimaire), ainsi que de la volonté des demandeurs d'emploi d'utiliser le travail intérimaire comme tremplin vers un emploi fixe et donc durable, la présente proposition de loi établit un cadre pour les clauses de non-débauchage. L'accord de gouvernement actuel plaide lui aussi pour un encadrement des clauses de non-débauchage dans le secteur de l'intérim, garantissant à la fois la viabilité et une juste rémunération pour les entreprises de travail intérimaire, tout en luttant contre les abus manifestes.

Cet encadrement est applicable tant au travail intérimaire qu'à toutes les autres formes de mise à disposition de travailleurs visées par la loi du 24 juillet 1987, y compris le "*projectsourcing*"[1].

[1] Le *projectsourcing* est une forme de prestation de services dans laquelle une entreprise (le donneur d'ordre) engage temporairement du personnel via un prestataire externe pour exécuter un projet spécifique. Contrairement au travail intérimaire classique ou au consulting, le *projectsourcing* met l'accent sur la gestion complète et l'exécution d'un projet ou d'un ensemble de tâches, généralement prises en charge par des collaborateurs spécialisés de l'entreprise prestataire.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan het advies nr. 2378 van 26 september 2023 van de Nationale Arbeidsraad[2], in gemeenschappelijke zitting met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, waaruit blijkt dat het merendeel van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde organisaties vragende partij is voor een regelgevend kader.

De omkadering waarin dit wetsvoorstel voorziet, is van toepassing op niet-afwervingsbedingen die na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zijn aangegaan.

Tot slot worden niet-afwervingsbedingen die de bepalingen van de wet van 24 juli 1987 overtreden, toegevoegd aan de lijst van onrechtmatige bedingen in artikel VI.91/4 van het Wetboek van economisch recht.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Deze bepaling behoeft geen commentaar.

HOOFDSTUK 2

Het niet-afwervingsbeding in het kader van uitzendarbeid

Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid[3].

Deze gedeeltelijke omzetting betreft artikel 6.2 van de richtlijn, dat het volgende bepaalt:

"2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat eventuele 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.

[2] Advies 2378 van 26 september 2023 – niet-afwervingsbeding uitzendarbeid – Raadpleegbaar op: *https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2378_1.pdf*

[3] Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, bekendgemaakt in het Publicatieblad van de Europese Unie van 5 december 2008, L 327/9.

Il est ainsi donné suite à l'avis n° 2378 du 26 septembre 2023 du Conseil national du travail[2], en séance commune avec le Conseil central de l'économie, dont il ressort que la majorité des organisations représentées au sein du Conseil national du travail souhaitent la mise en place d'un cadre légal.

L'encadrement instauré par la présente proposition de loi s'applique aux clauses de non-débauchage conclues après son entrée en vigueur.

Enfin, les clauses de non-débauchage qui contreviennent aux dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sont ajoutées à la liste des clauses abusives visée à l'article VI.91/4 du Code de droit économique.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1ER

Disposition introductive

Article 1er

Cet article n'appelle aucun commentaire.

CHAPITRE 2

La clause de non-débauchage dans le cadre du travail intérimaire

Ce chapitre transpose partiellement la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire[3].

Cette transposition partielle concerne l'article 6.2 de la directive, qui prévoit ce qui suit:

"2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire après l'expiration de sa mission soient nulles ou puissent être déclarées nulles.

[2] Avis 2378 du 26 septembre 2023 – Clause de non-débauchage dans le cadre du travail intérimaire – Consultable sur: *https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2378.pdf*

[3] Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 5 décembre 2008, L 327/9.

Dit lid laat regelingen volgens welke uitzendondernemingen een redelijke vergoeding ontvangen voor aan de inlenende onderneming verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, aanwerving en opleiding van uitzendkrachten onverlet."

Art. 2

Dit artikel vult de opsomming in artikel 17, § 1, van de wet van 24 juli 1987 aan zodat, indien een niet-afwervingsbeding van toepassing is, de modaliteiten van dit beding moeten worden bepaald in de overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt.

Deze modaliteiten dienen in overeenstemming te zijn met de voorwaarden opgelegd in het nieuwe artikel 18/1 van de wet van 24 juli 1987, dat wordt ingevoerd bij artikel 3 van dit wetsvoorstel.

Art. 3

Dit artikel voegt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 18/1 in, dat het niet-afwervingsbeding in het kader van uitzendarbeid reglementeert.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 18/1 bevat een definitie van het niet-afwervingsbeding.

Paragrafen 2 en 3 van het nieuwe artikel 18/1 bepalen de voorwaarden die, op straffe van nietigheid, moeten worden nageleefd.

Er worden voorwaarden opgelegd met betrekking tot de geldingsduur van het beding, dat de duurtijd van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet mag overschrijden en maximum twee maanden mag bedragen, en met betrekking tot de schadeloosstelling, die maximaal twee maanden brutoloon mag bedragen en *pro rata* verminderd wordt in functie van de verstreken periode.

Deze voorwaarden kunnen verduidelijkt worden aan de hand van volgende voorbeelden.

1) een niet-afwervingsbeding wordt gesloten met een geldingsduur van twee maanden en een schadeloosstelling van twee maanden brutoloon. Na twee maanden wordt de uitzendkracht rechtstreeks aangeworven door de gebruiker. In deze situatie is geen schadeloosstelling verschuldigd aangezien de geldingsduur van het beding is verstreken;

Le présent paragraphe ne porte pas atteinte aux dispositions en vertu desquelles les entreprises de travail intérimaire perçoivent une compensation d'un montant raisonnable en contrepartie de services rendus à l'entreprise utilisatrice quant à la mise à disposition, au recrutement et à la formation des travailleurs intérimaires."

Art. 2

Cet article complète la liste figurant à l'article 17, § 1er, de la loi du 24 juillet 1987 afin de prévoir que, lorsqu'une clause de non-débauchage est applicable, les modalités de cette clause doivent être fixées dans le contrat conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur. Ce contrat doit être constaté par écrit dans les sept jours ouvrables à compter du début de la mise au travail de l'intérimaire.

Ces modalités doivent être conformes aux conditions imposées par le nouvel article 18/1 de la loi du 24 juillet 1987, inséré par l'article 3 de la présente proposition de loi.

Art. 3

Cet article insère dans la loi du 24 juillet 1987 un nouvel article 18/1, qui réglemente la clause de non-débauchage dans le cadre du travail intérimaire.

Le paragraphe 1er du nouvel article 18/1 donne une définition de la clause de non-débauchage.

Les paragraphes 2 et 3 de ce nouvel article 18/1 fixent les conditions devant être respectées, à peine de nullité.

Des conditions sont prévues quant à la durée de validité de la clause, qui ne peut excéder la durée du contrat de travail intérimaire et est limitée à un maximum de deux mois, et quant à l'indemnité, laquelle ne peut dépasser deux mois de rémunération brute et doit être réduite au prorata de la période écoulée.

Ces conditions peuvent être illustrées au moyen des exemples suivants:

1) une clause de non-débauchage prévoit une durée de validité de deux mois et une indemnité égale à deux mois de rémunération brute. Le travailleur intérimaire est engagé directement par l'utilisateur à l'issue de ces deux mois. Dans ce cas, aucune indemnité n'est due, puisque la durée de validité de la clause a expiré;

2) een niet-afwervingsbeding wordt gesloten met een geldingsduur van twee maanden en een schadeloosstelling van twee maanden brutoloon. Na één maand wordt de uitzendkracht rechtstreeks aangeworven door de gebruiker. In deze situatie is een schadeloosstelling verschuldigd die één maand brutoloon bedraagt;

3) er wordt een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid met een duurtijd van twee weken gesloten. De geldingsduur van het niet-afwervingsbeding mag de duurtijd van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet overschrijden. Het niet-afwervingsbeding heeft in dit geval dus een maximale geldingsduur van twee weken. Indien het beding een langere geldingsduur heeft, zal dit beding nietig zijn. Dat betekent dat het als niet-bestaande wordt beschouwd.

Wanneer er sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, zal de termijn van maximaal twee maanden beginnen te lopen vanaf de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid van elkaar gescheiden door korte onderbrekingen die niet te wijten zijn aan de werknemer, worden in dit kader, naar analogie van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, beschouwd als zijnde opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. Dit om te voorkomen dat er wordt gebruikgemaakt van korte onderbrekingen om deze regelgeving te omzeilen.

Het beding moet worden opgenomen in de commerciële overeenkomst tussen het uitzendkantoor en de gebruiker. Het uitzendkantoor moet de gebruiker voorafgaand informeren over het bestaan van het beding op een duidelijke en verstaanbare manier.

Paragraaf 4 van het nieuwe artikel 18/1 bepaalt de wederkerigheid van het niet-afwervingsbeding. Het uitzendbureau dat vóór het einde van de geldingsduur van het beding de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig beëindigt zonder dringende reden, is gehouden aan de gebruiker een schadeloosstelling te betalen die gelijk is aan deze overeengekomen in het beding.

Paragraaf 5 van het nieuwe artikel 18/1 bepaalt dat een niet-afwervingsbeding als niet-bestaande wordt beschouwd wanneer de gebruiker zelf de uitzendkracht heeft aangebracht bij het uitzendbureau. In dit geval dient het uitzendbureau immers geen bijkomende kosten te maken.

Paragraaf 6 van het nieuwe artikel 18/1 bepaalt ten slotte te dat het uitzendbureau de uitzendkracht schriftelijk moet informeren over het de algemene principes van het niet-afwervingsbeding: wat is het, wat zijn de gevolgen, wat is de (maximale) duurtijd. Deze informatie

2) une clause de non-débauchage prévoit une durée de validité de deux mois et une indemnité égale à deux mois de rémunération brute. Au terme d'un mois, le travailleur intérimaire est engagé directement par l'utilisateur. Dans ce cas, une indemnité correspondant à un mois de rémunération brute est due;

3) un contrat de travail intérimaire d'une durée de deux semaines est conclu. La durée de validité de la clause de non-débauchage ne peut excéder celle du contrat de travail intérimaire. Dans ce cas, la clause ne peut donc avoir qu'une durée de validité maximale de deux semaines. Si sa durée est supérieure, elle est nulle. Cela signifie qu'elle est considérée comme inexistante.

Lorsqu'il est fait usage de contrats de travail intérimaire successifs, le délai de deux mois maximum court à partir du début du premier contrat. Les contrats de travail intérimaire séparés par de courtes interruptions qui ne sont pas imputables au travailleur sont, dans ce cadre, considérés comme des contrats de travail intérimaire successifs, par analogie avec les contrats de travail à durée déterminée successifs. Il s'agit d'éviter l'utilisation de courtes interruptions pour contourner la présente réglementation.

La clause doit être insérée dans le contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur. L'entreprise de travail intérimaire doit informer préalablement l'utilisateur de l'existence de cette clause de manière claire et compréhensible.

Le paragraphe 4 du nouvel article 18/1 consacre le caractère réciproque de la clause de non-débauchage. L'entreprise de travail intérimaire qui met fin unilatéralement, sans motif grave, au contrat de travail intérimaire avant la fin de la durée de validité de la clause, est tenue de verser à l'utilisateur une indemnité égale à celle convenue dans la clause.

Le paragraphe 5 du nouvel article 18/1 précise qu'une clause de non-débauchage est réputée inexistante si l'utilisateur a lui-même présenté le travailleur intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire. Dans ce cas, celle-ci ne supporte en effet aucun coût supplémentaire.

Le paragraphe 6 du nouvel article 18/1 prévoit enfin que l'entreprise de travail intérimaire doit informer par écrit l'intérimaire des principes généraux régissant la clause de non-débauchage: en quoi elle consiste, ce qu'elle implique, sa durée (maximale). Cette information

moet worden verstrekt als de kandidaat-uitzendkracht zich aanmeldt bij het uitzendkantoor, dus voordat een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt gesloten. De kandidaat-uitzendkracht dient schriftelijk te bevestigen dat hij deze informatie ontvangen heeft.

HOOFDSTUK 3

Het niet-afwervingsbeding in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 4

Dit artikel voegt in de wet van 24 juli 1987 een nieuw artikel 32*ter* in, dat het niet-afwervingsbeding reglementeert in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers die geen uitzendarbeid betreft, onder andere *projectsourcing*.

Het niet-afwervingsbeding wordt in dit kader op dezelfde manier gereglementeerd als bepaald in artikel 3 van dit wetsvoorstel, met uitzondering van de bepaling opgenomen in het nieuwe artikel 18/1, § 4, die in dit kader niet relevant wordt geacht.

HOOFDSTUK 4

Aanvulling van de lijsten van onrechtmatige bedingen in overeenkomsten inzake uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 5

Dit artikel voegt aan de lijst van onrechtmatige bedingen in artikel VI.91/4 van het Wetboek van economisch recht de niet-afwervingsbedingen toe die de artikelen 18/1 en 32*ter* van de wet van 24 juli 1987 overtreden.

HOOFDSTUK 5

inwerkingtreding

Art. 6

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2026, voor de overeenkomsten (interim maar ook terbeschikkingstelling zoals *projectsourcing*) die gesloten, hernieuwd of gewijzigd worden na deze datum.

Nathalie Muylle (cd&v)
Nahima Lanjri (cd&v)

doit être communiquée au moment où le candidat intérimaire se présente auprès de l'entreprise de travail intérimaire, donc avant la conclusion de tout contrat de travail intérimaire. Le candidat intérimaire doit confirmer par écrit qu'il a reçu ces informations.

CHAPITRE 3

La clause de non-débauchage dans le cadre de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 4

Cet article insère dans la loi du 24 juillet 1987 un nouvel article 32*ter*, qui encadre la clause de non-débauchage dans le cadre de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, lorsqu'il ne s'agit pas de travail intérimaire, par exemple dans le cadre du *projectsourcing*.

Dans ce contexte, la clause de non-débauchage est réglementée de la même manière que dans l'article 3 de la présente proposition de loi, à l'exception de la disposition figurant au paragraphe 4 du nouvel article 18/1, qui n'est pas jugée pertinente dans ce contexte.

CHAPITRE 4

Ajout à la liste des clauses abusives contenues dans les contrats relatifs au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 5

Cet article ajoute à la liste des clauses abusives figurant à l'article VI.91/4 du Code de droit économique les clauses de non-débauchage qui contreviennent aux articles 18/1 et 32*ter* de la loi du 24 juillet 1987.

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 6

Cette loi entrera en vigueur le 1er janvier 2026, pour les contrats (intérimaires, mais aussi ceux relatifs à la mise à disposition, comme le *projectsourcing*) conclus, renouvelés ou modifiés après cette date.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

inleidende bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

Het niet-afwervingsbeding in het kader van uitzendarbeid – gedeeltelijke omzetting van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid

Art. 2

Artikel 17, § 1, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 30 maart 1994, wordt aangevuld met de bepaling onder 11°, luidende:

"11° indien een niet-afwervingsbeding zoals bedoeld in artikel 18/1 van toepassing is, de modaliteiten van dit beding."

Art. 3

In dezelfde wet wordt een artikel 18/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 18/1. § 1. Onder niet-afwervingsbeding wordt verstaan, het beding tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin wordt overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan het uitzendbureau ingeval een uitzendkracht bij de gebruiker wordt aangeworven.

§ 2. Het niet-afwervingsbeding voldoet op straffe van nietigheid aan de volgende voorwaarden:

1° de geldigheidsduur van het beding bedraagt maximaal twee maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en mag de duurtijd van deze arbeidsovereenkomst niet overschrijden, met uitzondering van hetgeen bepaald is in paragraaf 3;

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1ER

Disposition introductive

Article 1er

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

CHAPITRE 2

La clause de non-débauchage dans le cadre du travail intérimaire – transposition partielle de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire

Art. 2

L'article 17, § 1er, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié par la loi du 30 mars 1994, est complété par un 11° rédigé comme suit:

"11° si une clause de non-débauchage au sens de l'article 18/1 est applicable, les modalités de cette clause."

Art. 3

Dans la même loi, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit:

"Art. 18/1. § 1er. Par clause de non-débauchage, on entend la clause conclue entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, aux termes de laquelle ce dernier s'engage à verser à l'entreprise de travail intérimaire une indemnité si l'intérimaire est embauché par l'utilisateur.

§ 2. La clause de non-débauchage remplit, à peine de nullité, les conditions suivantes:

1° la durée de validité de la clause est de deux mois maximum à compter du début du contrat de travail intérimaire et ne peut excéder la durée de ce contrat, à l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 3;

2° de schadeloosstelling bedraagt maximaal het brutoloon voor twee maanden van de uitzendkracht, en wordt verminderd *pro rata* van de reeds verstreken periode van de geldingsduur van het beding;

3° het beding wordt opgenomen in de commerciële overeenkomst tussen het uitzendkantoor en de gebruiker. Het uitzendkantoor informeert de gebruiker voorafgaand op een duidelijke en verstaanbare manier over het bestaan van het beding.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, 1°, kan de geldingsduur van het beding de duurtijd van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid overschrijden wanneer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid worden gesloten of aangeboden voor een tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. Indien na de laatste arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid een nieuwe arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangeboden door het uitzendbureau, maar niet wordt aanvaard door de uitzendkracht, kan de geldingsduur van het beding eenmalig verlengd worden met de duurtijd van deze aangeboden arbeidsovereenkomst. De geldingsduur van het beding blijft in ieder geval maximaal twee maanden bedragen vanaf de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 4. Het uitzendbureau dat vóór het einde van de geldingsduur van het niet-afwervingsbeding de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid eenzijdig beëindigt zonder dringende reden, betaalt aan de gebruiker een schadeloosstelling gelijk aan deze bedoeld in paragraaf 1.

§ 5. Een niet-afwervingsbeding wordt als niet bestaande beschouwd wanneer de gebruiker zelf de uitzendkracht heeft aangebracht bij het uitzendbureau.

§ 6. Het uitzendbureau informeert de kandidaatuitzendkracht over de algemene principes van niet-afwervingsbedingen wanneer hij zich aanmeldt bij het uitzendkantoor. Deze informatie wordt schriftelijk verstrekt. De kandidaat-uitzendkracht erkent schriftelijk dat hij deze informatie heeft ontvangen."

HOOFDSTUK 3

Het niet afwervingsbeding in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 32*ter* ingevoegd, luidende:

2° l'indemnité ne peut excéder le montant brut de deux mois de rémunération de l'intérimaire et elle est réduite au *prorata* de la période de validité déjà écoulée de la clause;

3° la clause est insérée dans le contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur. L'entreprise de travail intérimaire informe préalablement l'utilisateur, de manière claire et compréhensible, de l'existence de la clause.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, 1°, la durée de validité de la clause peut dépasser la durée du contrat de travail intérimaire si des contrats successifs de travail intérimaire sont conclus ou proposés pour un emploi auprès du même utilisateur. Si, à l'issue du dernier contrat de travail intérimaire, un nouveau contrat de travail intérimaire est proposé par l'entreprise de travail intérimaire mais n'est pas accepté par l'intérimaire, la durée de validité de la clause peut se prolonger une seule fois jusqu'à la durée de ce contrat de travail proposé. En tout état de cause, la durée de validité de la clause ne peut excéder deux mois à compter du début du premier contrat de travail intérimaire.

§ 4. L'entreprise de travail intérimaire qui met fin unilatéralement au contrat de travail intérimaire avant l'expiration de la durée de validité de la clause de non-débauchage sans motif grave est tenue de verser à l'utilisateur une indemnité égale à celle prévue au paragraphe 1er.

§ 5. La clause de non-débauchage est réputée inexistante lorsque l'utilisateur a lui-même présenté l'intérimaire à l'entreprise de travail intérimaire.

§ 6. L'entreprise de travail intérimaire informe par écrit le candidat intérimaire, dès qu'il se présente auprès de l'entreprise de travail intérimaire, des principes généraux régissant les clauses de non-débauchage. Ces informations sont fournies par écrit. Le candidat intérimaire reconnaît par écrit avoir reçu ces informations."

CHAPITRE 3

La clause de non-débauchage dans le cadre de la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 4

Dans la même loi, il est inséré un article 32*ter* rédigé comme suit:

"Art. 32*ter*. § 1. Onder niet-afwervingsbeding wordt verstaan, het beding tussen de werkgever die een werknemer ter beschikking stelt en de gebruiker waarin wordt overeengekomen dat deze laatste een schadeloosstelling verschuldigd is aan de werkgever ingeval de ter beschikking gestelde werknemer bij de gebruiker wordt aangeworven.

§ 2. Het niet-afwervingsbeding voldoet op straffe van nietigheid aan de volgende voorwaarden.

1° de geldingsduur van het beding bedraagt maximaal twee maanden vanaf de aanvang van de terbeschikkingstelling en mag de duurtijd van deze terbeschikkingstelling niet overschrijden;

2° de schadeloosstelling bedraagt maximaal het brutoloon voor twee maanden van de ter beschikking gestelde werknemer, en wordt verminderd *pro rata* de reeds verstreken periode van geldingsduur van het beding.

§ 3. De werkgever die vóór het einde van de geldingsduur van het niet-afwervingsbeding de terbeschikkingstelling van de werknemer eenzijdig beëindigt, is gehouden aan de gebruiker een schadeloosstelling te betalen gelijk aan deze bedoeld in paragraaf 1.".

"Art. 32*ter*. § 1e. On entend par clause de non-débauchage la clause conclue entre l'employeur qui met un travailleur à disposition et l'utilisateur, aux termes de laquelle ce dernier s'engage à verser une indemnité à l'employeur si le travailleur mis à disposition est embauché par l'utilisateur.

§ 2. La clause de non-débauchage remplit, à peine de nullité, les conditions suivantes:

1° la durée de validité de la clause est de deux mois maximum à compter du début de la mise à disposition et ne peut excéder la durée de celle-ci;

2° l'indemnité ne peut excéder le montant brut de deux mois de rémunération du travailleur mis à disposition, et elle est réduite au *prorata* de la période de validité déjà écoulée de la clause.

§ 3. L'employeur qui met fin unilatéralement à la mise à disposition du travailleur avant l'expiration de la durée de validité de la clause de non-débauchage est tenu de verser à l'utilisateur une indemnité égale à celle prévue au paragraphe 1er.".

HOOFDSTUK 4

Aanvulling van de lijsten onrechtmatige bedingen in overeenkomsten inzake uitzendarbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 5

Artikel VI. 91/4 van Wetboek van economisch recht, gewijzigd bij wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met tweede lid, luidende:

"Onverminderd de bepalingen in het eerste lid, zijn onrechtmatig, de bedingen die de bepalingen van artikel 18/1 en 32*ter* van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, overtreden."

CHAPITRE 4

Ajout à la liste des clauses abusives contenues dans les contrats relatifs au travail intérimaire et à la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

Art. 5

L'article VI. 91/4 du Code de droit économique, tel que modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

"Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 1er, sont abusives les clauses qui enfreignent les dispositions des articles 18/1 et 32*ter* de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs."

HOOFDSTUK 5

inwerkingtreding

Art. 6

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2026, voor de overeenkomsten die gesloten, hernieuwd of gewijzigd worden na deze datum.

17 juli 2025

Nathalie Muylle (cd&v)
Nahima Lanjri (cd&v)

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 6

La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2026, pour les contrats conclus, renouvelés ou modifiés après cette date.

17 juillet 2025

Centrale drukkerij - Imprimerie centrale