

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 juillet 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation
concernant le statut de l'aide-ménager**

(déposée par Mme Nahima Lanjri et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 juli 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regelgeving
wat het statuut voor de huishoudhulp betreft**

(ingediend door mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

RÉSUMÉ

Les auteurs améliorent le statut des travailleurs domestiques et des employés de maison, et créent un statut unique pour l'aide-ménager.

L'aide-ménager:

- relèvera toujours de la sécurité sociale;
- restera fiscalement déductible (afin d'éviter le travail au noir);
- fera l'objet d'un contrat de travail conclu entre l'intéressé et un employeur-structure intermédiaire;
- bénéficiera d'un statut équivalent au statut d'employé;
- bénéficiera de la réglementation relative à la protection de la maternité.

Le Roi élaborera une protection minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

Les questions concernant, par exemple, la rémunération, le pécule de vacances, la prime de fin d'année et la durée du travail sont confiées aux partenaires sociaux.

SAMENVATTING

De indieners verbeteren het statuut van de dienstbode en van de huisbediende en maken er één statuut van, dat van de huishoudhulp.

De huishoudhulp zal:

- altijd volledig onder de sociale zekerheid vallen;
- fiscaal aftrekbaar blijven (om zwartwerk te vermijden);
- een arbeidsovereenkomst hebben, afgesloten tussen hemzelf en een intermediaire structuur-werkgever;
- een statuut genieten gelijkwaardig aan dat van een bediende;
- de regelgeving genieten inzake moederschapsbescherming.

De Koning zal een minimumbescherming uitwerken inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

Aspecten zoals loon, vakantiegeld, eindejaarspremie en arbeidsduur worden overgelaten aan de sociale partners.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker INDEP-ONAFH : Indépendant - Onafhankelijk	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) 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: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.lachambre.be e-mail: publications@lachambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail: publicaties@dekamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Il n'est certainement pas facile de se faire une idée des conditions de travail des travailleurs domestiques, notamment en raison de la multiplicité des situations dans lesquelles ces travailleurs sont employés. Outre les travailleurs sous le statut de travailleur domestique, il faut en effet également tenir compte des jeunes filles au pair, des employés de maison, des travailleurs occupés par une ALE et des travailleurs occupés dans le cadre des titres-services. Souvent, ces personnes font un travail de même nature, mais n'ont pas le même statut.

Il s'agit en outre d'un secteur qui n'est guère transparent. Peu de travailleurs domestiques sont effectivement enregistrés et sont affiliés en tant que tels à la commission paritaire 323, qui s'occupe notamment des conditions de travail de cette catégorie de travailleurs. En 2008, seuls 1 069 travailleurs étaient enregistrés auprès de la CP 323 sous le statut de travailleur domestique. Il ne s'agit vraisemblablement que de la partie visible de l'iceberg, dès lors que ce chiffre ne concerne que les travailleurs domestiques à temps plein. Les travailleurs domestiques à temps partiel ne sont généralement enregistrés nulle part, parce que conformément à la législation actuelle, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due pour eux¹ en cas d'occupation de moins de quatre heures par jour chez un même employeur ou de 24 heures par semaine chez plusieurs employeurs ou encore de moins de huit heures chez un ou plusieurs employeurs.

Si la situation du secteur du travail domestique manque de transparence, c'est également parce que nombre de travailleurs exercent cette profession sans posséder de papiers. On considère souvent que s'ils font du travail au noir ou n'ont pas d'autorisation de séjour, ils ne peuvent pas non plus relever d'un des statuts du droit du travail. Rien n'est moins vrai: la Belgique prévoit, pour les travailleurs salariés sans papiers, les mêmes droits fondamentaux que les travailleurs en possession de papier, dès qu'une relation de travail peut être établie. Cela signifie qu'ils ont, eux aussi, droit à un salaire minimum, à un environnement de travail sûr et à des indemnités en cas d'accident du travail, à un horaire de travail et à des vacances, à des règles en matière de licenciement, *etc.*². En pratique, ces droits sont cependant rarement appliqués, étant

¹ "Le personnel domestique: un autre regard", OR.CA. et GRIAL, mars 2010, p. 8.

² "Le personnel domestique: un autre regard", OR.CA. et GRIAL, mars 2010, p. 5.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Zich een beeld vormen van de werksituatie van de dienstbode is zeker geen evidentie. Dat is onder meer te wijten aan de verscheidenheid van situaties waarin dit type werknemers tewerkgesteld wordt. Naast werknemers die werken binnen het statuut van de dienstbode, zijn er immers ook nog de au pairs, de huisbediende, de personen die tewerkgesteld zijn via PWA en de dienstencheque-werknemers. Zij doen vaak gelijkaardig werk, maar zitten niet in hetzelfde statuut.

Bovendien betreft het hier een sector die niet erg transparant is. Weinig dienstboden worden effectief geregistreerd en zijn als dusdanig aangesloten bij het paritair comité 323, dat zich onder meer bezighoudt met de arbeidsvoorwaarden van dienstboden. In 2008 waren slechts 1 069 werknemers geregistreerd bij het PC 323 met het statuut van dienstbode. Het gaat hier vermoedelijk slechts om het topje van de ijsberg, omdat het hier enkel de voltijdse dienstboden betreft. Deeltijdse dienstboden worden meestal nergens geregistreerd omdat de huidige wetgeving bepaalt dat bij een tewerkstelling van minder dan 4 uur per dag bij eenzelfde werkgever of 24 uur per week bij verschillende werkgevers of bij werkheden van minder dan 8 uur bij een of meerdere werkgevers voor hen geen socialezekerheidsbijdragen moeten worden betaald¹.

Een andere reden waarom de tewerkstellingssituatie van dienstboden niet altijd doorzichtig is, bestaat erin dat heel wat werknemers zonder papieren deze job uitoefenen. Men gaat er vaak van uit dat wanneer zij zwartwerk doen, of geen verblijfsvergunning hebben, zij zich ook niet binnen een arbeidsrechtelijk statuut kunnen bevinden. Niets is echter minder waar: voor werknemers zonder papieren zijn in België dezelfde basisrechten voorzien als voor werknemers met papieren, van zodra er een arbeidsrelatie vastgesteld kan worden. Dit wil zeggen dat ook zij recht hebben op minimumlonen, op een veilige werkomgeving en vergoedingen bij arbeidsongevallen, werktijden en vakantie, regels voor ontslag, enzovoort². In de praktijk worden deze rechten echter zelden uitgeput, aangezien werknemers zonder papieren vaak bang zijn om opgepakt te worden als

¹ "Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken.", OR.C.A en GRIAL, maart 2010, p. 8.

² "Huishoudpersoneel: door een andere bril bekeken.", OR.C.A en GRIAL, maart 2010, p. 5.

donné que les travailleurs sans papiers ont souvent peur de se faire attraper s'ils contactent les syndicats ou les autorités (inspection sociale).

Définition de l'aide ménager

Comme indiqué précédemment, le personnel de maison travaille sous divers statuts. Dans le cadre de la présente proposition de loi, nous prenons cependant uniquement en compte le travailleur domestique et l'employé de maison, étant donné que ces deux termes sont très souvent confondus. La principale différence entre le travailleur domestique et l'employé de maison réside dans les tâches que le travailleur peut effectuer. Un travailleur domestique est réputé ne pas effectuer de travail éducatif ou intellectuel, contrairement à l'employé de maison. En d'autres termes, un travailleur qui est engagé entre 17 et 20 heures pour préparer le repas du soir, aider ensuite les enfants du ménage à faire leurs devoirs, avant de les mettre au lit, devrait actuellement être un employé de maison. Un travailleur domestique, en revanche, peut faire uniquement un travail strictement ménager, comme nettoyer, préparer à manger, repasser, etc. Il va sans dire que la limite est souvent très ténue. Que penser par exemple du travailleur qui va chercher les enfants à l'école et cuisine pour eux? Autrement dit, nombre de travailleurs domestiques effectuent, dans une certaine mesure, un travail éducatif ou intellectuel.

Dans le cadre de l'application flexible du statut de l'aide-ménager — qui sera une fusion des statuts du travailleur domestique et de l'employé de maison —, nous entendons laisser au travailleur la possibilité d'effectuer des tâches liées à la prise en charge des enfants. Il faut qu'il reste possible de soutenir le ménage, de sorte que les tâches en faveur des enfants ne sont pas exclues. Cela ne signifie pas pour autant que l'aide-ménager prend effectivement l'éducation en charge. Nous considérons en effet que cette tâche doit être soumise à des normes de qualité strictes. Celles-ci doivent être fixées au niveau des Communautés.

C'est pourquoi nous proposons la définition suivante de l'aide-ménager:

“L'aide-ménager effectue des travaux en rapport avec le ménage de l'utilisateur ou de sa famille. L'éducation des enfants dans le cercle familial de l'utilisateur ne constitue en aucun cas la tâche principale dans le cadre du contrat conclu entre l'aide ménager et l'utilisateur. L'aide-ménager peut certes effectuer des tâches de soutien à la vie familiale qui sont effectuées au bénéfice des enfants et des adultes.”

ze de vakbonden of de autoriteiten (sociale inspectie) zouden contacteren.

Definitie van de huishoudhulp

Zoals reeds vermeld werkt het huispersoneel binnen zeer diverse statuten. Wij nemen voor dit wetsvoorstel enkel de dienstbode en de huisbediende in aanmerking aangezien deze twee termen heel vaak door elkaar worden gebruikt. Het belangrijkste verschil tussen de dienstbode en de huisbediende betreft de taken die de werknemer mag uitvoeren. Een dienstbode wordt geacht geen opvoedkundig of intellectueel werk te verrichten, in tegenstelling tot de huisbediende. Met andere woorden: een werknemer die in dienst genomen wordt om tussen 17 en 20u 's avonds eten klaar te maken, daarna de kinderen van het gezin te helpen bij het huiswerk en de kinderen vervolgens in bed te stoppen, zou vandaag een huisbediende moeten zijn. Een dienstbode daarentegen mag enkel strikt huishoudelijk werk doen, zoals poetsen, eten klaarmaken, strijken, enzovoort. Het spreekt voor zich dat de grens hier vaak zeer dun is. Wat bijvoorbeeld te denken van de werknemer die de kinderen van school haalt en voor hen kookt? Vele dienstbodes zullen met andere woorden wel in zekere mate opvoedkundig of intellectueel werk verrichten.

Wij willen in het kader van de flexibele toepassing van het statuut van de huishoudhulp — dat een samenvoeging zal zijn van de statuten van de dienstbode en de huisbediende — de werknemer de mogelijkheid laten om taken uit te voeren die verbonden zijn aan het verzorgen van de kinderen. Het moet mogelijk blijven het gezin te ondersteunen waardoor taken ten voordele van de kinderen niet uitgesloten zijn. Wij willen echter niet zo ver gaan dat de huishoudhulp effectief de opvoeding op zich neemt. Wij zijn immers van oordeel dat hieraan strenge kwaliteitsnormen dienen gekoppeld te worden. Deze dienen op het niveau van de Gemeenschappen te worden vastgelegd.

Daarom stellen wij de volgende definitie van de huishoudhulp voor:

“De huishoudhulp verricht arbeid die verband houdt met de huishouding van de gebruiker of van zijn gezin. De opvoeding van kinderen binnen het gezin van de gebruiker maakt in geen geval de hoofdtak uit in het kader van de overeenkomst tussen de huishoudhulp en de gebruiker. De huishoudhulp mag wel taken uitvoeren die ondersteunend zijn aan het gezin en die ten voordele van de kinderen en de volwassenen uitgevoerd worden.”

Pour l'illustrer, nous présentons un exemple de situation autorisée: l'aide-ménager nettoie pendant la journée, repasse, lessive, entretient le jardin, bricole dans et autour de la maison, etc. En fin d'après-midi, il va chercher les enfants à l'école et cuisine pour eux. Les enfants font eux-mêmes leurs devoirs avec l'aide des parents. Les parents mettent les enfants au lit.

Une situation qui n'entre pas en ligne de compte: l'aide-ménager nettoie pendant la journée, repasse, lessive, etc. En fin d'après-midi, il va chercher les enfants à l'école et cuisine pour eux. Il aide ensuite les enfants à faire leurs devoirs. Il décide si les enfants peuvent regarder la télévision, quels programmes ils peuvent regarder et quand ils doivent aller se coucher. Il met les enfants au lit et leur lit une histoire.

Statut amélioré

Des organisations de la société civile telles que les syndicats et l'ORCA (Organisation pour les Travailleurs Immigrés Clandestins) dénoncent le fait que le personnel domestique doit aujourd'hui travailler dans un statut très précaire. Il est souvent sous-payé et il n'y a pas de frein au nombre d'heures qu'il doit prester. De plus, il n'a souvent pas droit à l'intégralité de la sécurité sociale, parce que l'employeur a été exonéré du paiement de cotisations sociales.

À l'occasion de la 99^e session de la Conférence internationale du travail, qui s'est tenue en juin 2011, qui a débouché sur la publication d'un rapport sur le "Travail décent pour les travailleurs domestiques", le Conseil national du travail a lui aussi consacré un avis au statut de ces travailleurs. Dans son avis n° 1700, le CNT considère que le travail domestique doit désormais être perçu comme participant pleinement à une logique d'aide aux personnes. Cela signifie qu'il faut plus que jamais élaborer un statut professionnel clair et que cette forme de travail à part entière doit être reprise dans la législation nationale du travail. Ces travailleurs doivent également bénéficier d'une protection sociale à part entière³.

En juin 2011, l'Organisation internationale du travail a entre-temps adopté une nouvelle convention sur les droits des travailleurs domestiques. Les principales recommandations de cette convention concernent:

— l'instauration de normes de travail fondamentales, surtout la liberté d'association et le droit à la négociation collective;

³ Conseil national du travail, avis n° 1700, p. 4, alinéa 4.

Om dit te illustreren, stellen wij voor dat de volgende situatie onder de definitie valt: de huishoudhulp poetst overdag, strijkt, doet de was, onderhoudt de tuin, voert klusjes uit in en rond het huis, enzovoort. In de late namiddag haalt hij de kinderen van school en kookt voor hen. De kinderen maken zelf hun huiswerk. De ouders helpen de kinderen bij het huiswerk. De ouders stoppen de kinderen in bed.

Een situatie die niet in aanmerking komt: de huishoudhulp poetst overdag, strijkt, doet de was enzovoort. In de late namiddag haalt hij de kinderen van school en kookt voor hen. Daarna helpt hij de kinderen bij hun huiswerk. Hij bepaalt of de kinderen TV mogen kijken, naar welke programma's ze mogen kijken en wanneer ze moeten gaan slapen. Hij stopt de kinderen in bed en leest een verhaaltje voor.

Verbeterd statuut

Middenveldorganisaties zoals de vakbonden en ORCA (Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten) klagen aan dat huishoudpersoneel vandaag in een zeer precair statuut moet werken. Vaak worden ze onderbetaald en staat er geen rem op het aantal uren dat ze dienen te presteren. Bovendien hebben ze vaak geen recht op volledige sociale zekerheid omdat de werkgever werd vrijgesteld van het betalen van sociale bijdragen.

Ook de Nationale Arbeidsraad wijdde naar aanleiding van de 99^e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie van juni 2011, waaruit een rapport voortvloeide over "waardig werk voor het huispersoneel", een advies aan het statuut van deze werknemers. In haar advies nr. 1700 stelt de NAR dat huishoudelijk werk voortaan moet worden beschouwd als een element dat ten volle zijn plaats heeft in de logica van hulpverlening aan personen. Dat betekent dat er meer dan ooit werk moet worden gemaakt van een duidelijk beroepsstatuut en dat deze vorm van volwaardig werk moet worden opgenomen in de nationale arbeidswetgeving. Ook dienen deze werknemers een volwaardige sociale bescherming te genieten³.

Op de Internationale Arbeidsorganisatie van juni 2011 werd inmiddels een nieuwe conventie afgesloten over de rechten van huisarbeiders. De belangrijkste aanbevelingen uit deze conventie hebben betrekking op:

— het verzekeren van fundamentele arbeidsnormen, vooral het recht om zich te verenigen en collectief te onderhandelen;

³ Nationale Arbeidsraad, advies nr. 1700, p. 4, vierde alinea.

— conditions de travail et de vie décentes qui protègent la vie privée, et salaire décent pour les travailleurs domestiques;

— établir des normes de santé et de sécurité;

— égalité des droits en matière de protection sociale; y compris la protection de la maternité;

— protection contre les abus et la violence;

— égalité de traitement en matière de temps de travail;

— protection des travailleurs domestiques immigrés, étant donné qu'ils constituent un groupe très vulnérable.

Nous souhaitons contribuer à la mise en œuvre de ces recommandations en améliorant le statut d'une partie au moins de ces travailleurs. Nous nous basons, à cet égard, sur le statut existant du travailleur domestique et sur celui de l'employé de maison. Nous souhaitons fondre ces deux statuts en un statut meilleur, celui de l'aide-ménager. Les personnes qui sont occupées comme travailleur au pair ne sont pas prises en considération, pas plus que celles qui travaillent dans le cadre de la réglementation relative aux ALE ou aux titres-services. Notre objectif est de revaloriser la profession de travailleur domestique et d'employé de maison, d'exprimer notre estime pour ce travail et de combler le retard actuel en matière de protection du travail et de protection sociale.

Toute forme d'ancienneté est reprise pour chaque travailleur domestique ou employé de maison qui est dorénavant employé en tant qu'aide ménager.

Salaire minimum

La convention collective de travail n° 43 s'applique déjà actuellement au travailleur domestique. Elle reste d'application pour l'aide-ménager. Nous demandons aux partenaires sociaux d'adapter la terminologie de la CCT n° 43 à cette nouvelle terminologie et d'adapter la définition aujourd'hui dépassée du travailleur de référence (40 heures de travail par semaine) en fonction du plafond de 38 heures.

Exemption des cotisations sociales

Nous souhaitons fixer et améliorer une série d'aspects du statut. Ainsi, il s'avère que tous les travailleurs domestiques ne se constituent pas des droits en matière de sécurité sociale, étant donné que leur employeur ne doit pas payer de cotisations sociales pour eux. Il s'agit

— het garanderen van fatsoenlijke arbeids- en levensvoorwaarden die de persoonlijke levenssfeer beschermen en lonen voor de huisarbeider;

— het vastleggen van gezondheids-en veiligheidsstandaarden;

— gelijke rechten op van de sociale bescherming met inbegrip van moederschapsbescherming;

— het beschermen tegen misbruik en geweld;

— gelijke behandeling inzake arbeidsduur;

— het beschermen van migrant-huisarbeiders aangezien zij een zeer kwetsbare groep vormen.

Wij willen hieraan tegemoet komen door het statuut van ten minste een deel van deze werknemers te verbeteren. Wij richten ons hierbij op het bestaande statuut van de dienstbode en dat van de huisbediende. Wij willen deze twee statuten samenvoegen en verbeteren tot het statuut van de huishoudhulp. Personen die tewerkgesteld zijn als au pair worden buiten beschouwing gelaten, net als diegene die werken binnen de regelgeving voor PWA of dienstencheques. Het is onze doelstelling om het beroep van dienstbode en huisbediende op te waarderen en om onze waardering uit te drukken voor dit werk en de achterstelling inzake arbeids- en sociale bescherming weg te werken.

Elke vorm van anciënniteit wordt overgenomen voor elke dienstbode of huisbediende die voortaan wordt tewerkgesteld als huishoudhulp.

Minimumloon

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 is vandaag al van toepassing op de dienstbode. Dit blijft gelden voor de huishoudhulp. Wij vragen aan de sociale partners om de terminologie in de CAO nr. 43 aan te passen aan deze nieuwe terminologie in de niet meer actuele definitie van de maatman (40 uur wekelijkse arbeidsprestaties) aan te passen aan de maximumgrens van 38 uur.

Vrijstelling sociale bijdragen

Wij wensen een aantal aspecten van het statuut vast te leggen en te verbeteren. Zo blijkt dat niet alle dienstboden socialezekerheidsrechten opbouwen, aangezien de werkgever voor hen geen sociale bijdragen moet betalen. Het gaat hier om de uitzonderingen die

en l'occurrence des exceptions prévues aux articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. L'article 16 prévoit que l'employeur ne doit pas payer de cotisations sociales pour les travailleurs domestiques qui ne travaillent pas plus de huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs. L'article 18 prévoit en outre que, lorsque la durée de leur occupation n'atteint pas quatre heures par jour chez un même employeur, ni vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, les travailleurs domestiques ne doivent pas non plus payer de cotisations sociales, et qu'aucune cotisation n'est due pour eux. Étant donné qu'ils font évidemment volontiers usage de cette possibilité légale, les employeurs veillent souvent à ce que l'occupation de "leur" travailleur domestique réponde à ces critères. Il en résulte que de nombreux travailleurs domestiques ne se constituent pas de droits en matière de sécurité sociale. Nous souhaitons éviter qu'il en soit ainsi en supprimant les exceptions prévues aux articles 16 et 18 de l'arrêté royal précité. Dorénavant, des cotisations sociales devront donc être payées pour tous les travailleurs domestiques (dénommés désormais aides-ménagers), qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

L'arrêté royal n° 483 constitue un autre fondement juridique permettant à l'employeur d'être exonéré du paiement de cotisations sociales pour l'engagement d'un travailleur domestique. Cet arrêté royal prévoit que si le travailleur domestique est, depuis six mois, chômeur complet indemnisé ou bénéficie du revenu d'intégration, ou est inscrit dans le registre de la population et bénéficie de l'aide sociale, mais qu'en raison de sa nationalité, il ne peut pas avoir droit au revenu d'intégration, l'employeur peut être exonéré des cotisations de sécurité sociale pour la durée de ce contrat de travail. Étant donné que cette situation entraîne le non-assujettissement d'une partie des travailleurs domestiques à la sécurité sociale, nous souhaitons abroger cet arrêté royal n° 483. Il ressort d'ailleurs de la réponse à une question écrite de Mme Nahima Lanjri à la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Mme Laurette Onkelinx, sur le nombre de bénéficiaires de cet arrêté royal⁴, que ce nombre a diminué au cours des cinq dernières années:

bepaald zijn in artikel 16 en artikel 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. In artikel 16 staat dat voor dienstboden die niet meer dan acht uren per week bij één of verschillende werkgevers werken, geen sociale-zekerheidsbijdragen door de werkgever betaald moeten worden. In artikel 18 staat daarenboven dat wanneer zij geen vier uren per dag bij eenzelfde werkgever, noch vierentwintig uren per week bij één of verschillende werkgevers tewerkgesteld zij, er door en voor hen evenmin sociale bijdragen betaald moeten worden. Aangezien werkgevers uiteraard graag gebruikmaken van deze wettelijke mogelijkheid, zorgen ze er vaak voor dat de tewerkstelling van "hun" dienstbode aan deze criteria voldoet. Het gevolg hiervan is dat heel wat dienstbodes geen socialezekerheidsrechten opbouwen. Wij willen dit vermijden door de uitzonderingen in de artikelen 16 en 18 van dit koninklijk besluit ongedaan te maken. Voortaan moeten dus voor elke dienstbode (vanaf nu huishoudhulp), of hij nu voltijds of deeltijds werkt, sociale bijdragen betaald worden.

Een bijkomende rechtsgrond op basis waarvan de werkgever vrijgesteld kan worden van het betalen van sociale bijdragen voor het in dienst nemen van een dienstbode, is het koninklijk besluit nr. 483. Hierin staat dat indien de dienstbode sinds zes maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze of gerechtigde op een leefloon is of indien de dienstbode ingeschreven is in het bevolkingsregister en recht heeft op sociale bijstand, maar ingevolge zijn nationaliteit geen recht heeft op het leefloon, de werkgever voor de duur van dat arbeidscontract vrijgesteld kan worden van socialezekerheidsbijdragen. Aangezien dit leidt tot de niet-onderwerping van een deel van de dienstbodes aan de sociale zekerheid, wensen wij dit koninklijk besluit nr. 483 op te heffen. Uit het antwoord op een schriftelijke vraag van Nahima Lanjri aan de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Laurette Onkelinx, over het aantal begunstigden van dit koninklijk besluit⁴, blijkt trouwens dat dit aantal de laatste vijf jaar gedaald is:

⁴ *Quest. et Rép.* Chambre, 2010-11, 22 février 2011, 52-53 (Quest. n° 257 N. LANJRI)

⁴ *Vr. en Antw.*, Kamer, 2010-11, 22 februari 2011, 52-53 (Vr. nr. 257 N. LANJRI)

Année/Trimestre <i>Jaar/Kwartaal</i>	Code de réduction <i>Verminderingscode</i>	Nombre de réductions <i>Aantal verminderingen</i>
2005/1	1131	112
2005/2	1131	103
2005/3	1131	99
2005/4	1131	92
2006/1	1131	92
2006/2	1131	91
2006/3	1131	86
2006/4	1131	80
2007/1	1131	79
2007/2	1131	79
2007/3	1131	78
2007/4	1131	67
2008/1	1131	71
2008/2	1131	71
2008/3	1131	73
2008/4	1131	69
2009/1	1131	67
2009/2	1131	68
2009/3	1131	70
2009/4	1131	71
2010/1	1131	68
2010/2	1131	70
2010/3	1131	70

En ce qui concerne les chiffres, il faut préciser qu'il s'agit du nombre de réductions octroyées par trimestre et qu'on ne peut en déduire des totaux annuels concernant le nombre de personnes qui bénéficient de la réduction.

Il est tout à fait possible qu'un même travailleur ait eu droit à la réduction pendant plusieurs trimestres. Dans ce cas, ce travailleur sera pris en compte pendant tous les trimestres concernés, alors qu'il s'agit chaque fois de la même personne.

Il est donc évident que la suppression de l'application de l'arrêté royal n° 483 ne touchera pas un groupe important de travailleurs.

Parallèlement à l'obligation de payer des cotisations sociales pour toutes les aides ménagères, il conviendra également d'étendre les compétences de la commission paritaire n° 323, qui se limitent actuellement aux personnes ayant un contrat de travailleur domestique.

Déduction fiscale

Les articles 104, 6°, et 112 du Code des impôts sur les revenus 1992 permettent à l'employeur de déduire fiscalement 50 % des rémunérations de l'employé de

Wat de cijfers betreft moet worden verduidelijkt dat het gaat om het per kwartaal toegekende aantal verminderingen en dat hieruit geen jaartotalen mogen worden afgeleid over het aantal personen aan wie de vermindering werd toegekend.

Het is perfect mogelijk dat eenzelfde werknemer gedurende meerdere kwartalen recht had op de vermindering. In dat geval zal deze werknemer in al de desbetreffende kwartalen worden meegeteld, terwijl het toch telkens om dezelfde persoon gaat.

Het is dus duidelijk dat door de afschaffing van de toepassing van het koninklijk besluit nr. 483 geen grote groep van werknemers geraakt zou worden.

Gekoppeld aan de verplichting om voor alle huishoudhulp sociale bijdragen te betalen, dient ook de bevoegdheid van het paritair comité nr. 323, nu beperkt tot de personen met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden te worden uitgebreid.

Fiscale aftrek

De artikelen 104,6° en 112 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 maken het mogelijk dat de werkgever 50 % van de bezoldiging van de huisbediende

maison (désormais l'aide-ménager), y compris les cotisations de sécurité sociale relatives à celles-ci. Nous voulons conserver cette possibilité pour l'aide-ménager. En la supprimant, on risque de rendre le recours à un domestique trop onéreux pour un certain nombre d'employeurs. Cela favoriserait le travail au noir dans le secteur. Qui plus est, toute une série d'employés de maison risqueraient de ce fait de perdre leur emploi si l'employeur venait à estimer que cela lui coûte trop cher. C'est ce que nous voulons éviter en maintenant la déduction fiscale pour l'aide ménager.

Incapacité de travail

La réglementation relative au contrat de travail domestique recouvre aujourd'hui trois aspects: la période d'essai, la suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail et la fin du contrat de travail. Nous ne modifions que la suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail. Nous alignons la réglementation relative à l'aide-ménager sur celle concernant l'ouvrier, conformément à la nouvelle convention de l'OIT relative au personnel domestique.

Durée du travail

La loi sur le travail s'applique en principe. Dans le cadre de la flexibilité que requiert la profession d'aide-ménager, des dérogations par rapport aux horaires de travail normaux peuvent toutefois être nécessaires. Si tel est le cas, cet aspect sera réglé par la commission paritaire compétente.

Protection de la maternité

Dans son avis n° 1700, p. 8, avant-dernier alinéa, le Conseil national du travail indique que les mesures relatives à la protection de la maternité devraient être applicables aux travailleurs domestiques. Nous souhaitons tenir compte de cet avis en rendant la législation actuelle (la loi sur le travail et la loi coordonnée relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités) applicable au contrat de travail de l'aide-ménager.

Sécurité et santé au travail

Dans son même avis n° 1700, p. 8, avant-dernier et dernier alinéas, le CNT indique qu'il faudrait élaborer une réglementation afin de permettre également aux travailleurs domestiques de bénéficier de mesures en matière de sécurité et de santé au travail. Le Conseil reconnaît toutefois qu'il ne serait pas évident d'appliquer la réglementation actuelle aux travailleurs domestiques, eu égard à leur situation spécifique (travailler dans

(voortaan huishoudhulp) fiscaal kan aftrekken met inbegrip van de sociale zekerheidsbijdragen op dat loon. Wij willen deze mogelijkheid behouden voor de huishoudhulp. Indien deze mogelijkheid afgeschaft zou worden, zou het in dienst hebben van een dienstbode wellicht voor een aantal werkgevers te duur worden. Dit zou het zwartwerk in de sector in de hand werken. Bovendien zou het kunnen dat een aantal dienstboden hierdoor hun tewerkstelling verliezen wanneer de werkgever zou oordelen dat dit te duur geworden is. Dit willen wij vermijden door het behoud van de fiscale aftrek voor de huishoudhulp.

Arbeidsongeschiktheid

De regelgeving rond de arbeidsovereenkomst voor de dienstbode omvat vandaag drie aspecten: de proeftijd, de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid en het einde van de arbeidsovereenkomst. Wij wijzigen enkel de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid. De regeling voor de huishoudhulp brengen wij tot op het niveau van de arbeider, dit in overeenstemming met de nieuwe IAO-conventie voor het huispersoneel.

Arbeidsduur

In principe is de Arbeidswet van toepassing. In het kader van de noodzakelijke flexibiliteit van het beroep van huishoudhulp, kunnen echter afwijkingen van de normale arbeidsduurregeling noodzakelijk zijn. Indien dit het geval is, wordt dit bepaald door het bevoegde paritair comité.

Moederschapsbescherming

In haar advies nr. 1700, blz. 8, voorlaatste alinea stelt de Nationale Arbeidsraad dat de maatregelen inzake moederschapsbescherming van toepassing zouden moeten zijn op het huispersoneel. De indieners wensen hieraan tegemoet te komen door de bestaande wetgeving (de Arbeidswet en de gecoördineerde wet betreffende verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen) van toepassing te maken op de arbeidsovereenkomst van de huishoudhulp.

Veiligheid en gezondheid op het werk

In datzelfde advies nr. 1700, blz. 8, voorlaatste en laatste alinea, stelt de NAR dat er eveneens een regeling zou moeten worden getroffen om huispersoneel ook maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op het werk te laten genieten. De Raad erkent evenwel dat het niet evident zou zijn om de bestaande regelgeving op het huispersoneel van toepassing te maken, gezien hun specifieke situatie (werken in de thuisomgeving

le cadre domestique de l'utilisateur, parfois en tant qu'interne, grande dispersion des lieux de travail, ...). C'est pourquoi le CNT propose de fixer des règles spécifiques pour les travailleurs domestiques pour que l'ensemble de ceux-ci puissent bénéficier d'une protection minimale. Nous souhaitons habiliter le Roi à cet effet, après avis du Conseil national du Travail et du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection du Travail.

Commission paritaire 323

Nous voudrions confier certains aspects relatifs au statut au regard du droit du travail, tels que le salaire (minimum), le pécule de vacances et la prime de fin d'année, à la commission paritaire 323. En effet, la solution qui nous paraît la plus indiquée est de confier aux partenaires sociaux, qui connaissent le mieux le terrain, le soin de décider sur la base de leur expertise.

Structure intermédiaire

Une partie des problèmes concernant le statut de travailleur domestique ou d'employé de maison sont liés au fait que l'employeur est l'utilisateur, qui n'est souvent pas (suffisamment) au courant de toutes les dispositions en vigueur qui doivent être respectées en matière de droit du travail et de droit social. Pour un employeur, il est impossible d'être au courant de toutes ces dispositions.

En outre, il est souvent très compliqué, pour le travailleur domestique ou l'employé de maison, de s'absenter de son travail pour prendre des vacances, un congé de maladie, un congé maternité, etc., étant donné que la loyauté envers l'employeur, qui, à ce moment, ne bénéficie plus d'un soutien ménager, est souvent importante.

De plus, l'employeur qui occupe un travailleur domestique ou un employé de maison, est soumis à des obligations administratives pour lesquelles il ne dispose souvent pas du temps et des connaissances nécessaires.

Afin de remédier à ces problèmes, nous souhaitons prendre exemple, pour le statut d'aide ménager, sur le système des titres-services, où une structure intermédiaire s'occupe de l'administration, de l'application de la réglementation du travail en vigueur, du remplacement des travailleurs absents, etc. Cette structure intermédiaire agira également en qualité d'employeur: le contrat de travail de l'aide ménager sera conclu entre cette structure intermédiaire et l'employé. Les contrats directs entre l'utilisateur et l'aide-ménager resteront seulement possibles pendant une période transitoire de

van de gebruiker, soms inwonend, grote spreiding van de arbeidsplaatsen, ...). Daarom stelt de NAR voor om te voorzien in specifieke regels voor huispersoneel, opdat alle huispersoneel een minimumbescherming zou kunnen genieten. Wij wensen de Koning hiervoor de bevoegdheid te verlenen na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Paritair comité 323

Wij zouden bepaalde aspecten van het arbeidsrechtelijk statuut, zoals het (minimum-)loon, het vakantiegeld en de eindejaarspremie willen overlaten aan het paritair comité 323. Het lijkt ons immers het meest aangewezen de sociale partners, die het werkterrein het best kennen, deze beslissingen te laten nemen op basis van hun expertise.

Intermediaire structuur

Een deel van de problemen inzake het statuut van de dienstbode of huisbediende zijn te wijten aan het feit dat de werkgever de gebruiker is, die vaak niet (voldoende) op de hoogte is van alle geldende arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke bepalingen die nageleefd dienen te worden. Het is onmogelijk voor een individuele werkgever om hiervan op de hoogte te zijn.

Daarnaast is het vaak problematisch voor de dienstbode of huisbediende om afwezig te zijn van het werk wegens vakantie, ziekte, moederschapsrust enzovoort, aangezien de loyaliteit ten aanzien van de werkgever, die het op dat moment aan huishoudelijke ondersteuning ontbreekt, vaak groot is.

Bovendien wordt de werkgever geconfronteerd met administratieve verplichtingen omwille van het in dienst hebben van een dienstbode of huisbediende, waar hij vaak onvoldoende tijd en kennis voor heeft.

Om aan deze problemen tegemoet te komen, wensen wij voor het statuut van de huishoudhulp een voorbeeld te nemen aan het systeem van de dienstencheques, waar een intermediaire structuur instaat voor de administratie, de toepassing van de geldende arbeidsregelgeving, de vervanging van afwezige werknemers, enzovoort. Deze intermediaire structuur zal ook optreden als werkgever: de arbeidsovereenkomst voor de huishoudhulp zal worden gesloten tussen deze intermediaire structuur en de werkgever. Rechtstreekse contracten tussen gebruiker en huishoudhulp zullen

2 ans, uniquement pour les contrats existants. L'ancien employeur-personne physique (l'individu) sera dorénavant appelé l'utilisateur.

En ce qui concerne la structure intermédiaire, il peut s'agir, en l'occurrence, d'une structure à créer qui s'occupe uniquement de l'accompagnement de la mise au travail des aides-ménagers, mais il peut également s'agir de structures existantes, comme des agences d'intérim ou de titres-services agréées. Dans ce dernier cas, l'aide-ménager ne doit pas être employé dans le cadre de la législation relative au travail intérimaire ou aux titres-services, mais bien dans le cadre du statut d'aide-ménager visé par la présente proposition de loi. Une agence d'intérim ou de titre-services existante devra donc obtenir un agrément distinct pour la mise au travail d'aides-ménagers si elle souhaite exercer cette activité.

La déduction fiscale existant pour les employés de maison reste en vigueur et s'appliquera donc également à la structure intermédiaire, qui pourra ainsi facturer un prix attractif à l'utilisateur.

Le Roi déterminera les compétences de la structure intermédiaire.

Nous estimons qu'il s'indique de confier à celle-ci les compétences suivantes:

- organiser un système de pool au sein duquel différents travailleurs seront disponibles pour assurer les heures imprévues, de façon à éviter que l'employeur ou le client se retrouve sans personnel, par exemple en cas de maladie du travailleur;

- remplir les obligations administratives (DIMONA, fiches salariales, assurances...);

- attirer l'attention de l'utilisateur sur les obligations que lui impose la législation sociale;

- le système de la tierce partie permet de lutter contre les abus, et il offre aux travailleurs — y compris aux syndicats — un point de contact. En cas de conflit entre le travailleur et le client, la tierce partie peut intervenir en qualité de médiateur;

- établir des exigences de qualité claires auxquelles le travail d'aide ménagère doit répondre, en tenant compte des fonctions à exercer (offrir les formations adéquates), et bien délimiter les tâches.

enkel mogelijk blijven tijdens een overgangperiode van 2 jaar en ook enkel voor reeds bestaande contracten. De voormalige werkgever-natuurlijke persoon (het individu) zal voortaan de gebruiker heten.

Het kan hier gaan om een nog op te richten intermediaire structuur die zich enkel bezighoudt met het begeleiden van tewerkstelling van de huishoudhulp, maar het kan eveneens gaan om reeds bestaande structuren, zoals erkende uitzendkantoren of erkende dienstenchequekantoren. In dit laatste geval dient de huishoudhulp niet tewerkgesteld te worden in het kader van de wetgeving op uitzendarbeid of dienstencheques maar wel in het kader van het statuut van de huishoudhulp bedoeld in dit wetsvoorstel. Een bestaand uitzendkantoor of kantoor voor dienstencheques zou dus een aparte erkenning voor het tewerkstellen van huishoudhulpdiensten te verkrijgen indien het deze activiteit wenst te ontplooiën.

De bestaande fiscale aftrek voor huisbedienden blijft gelden en zal dus ook van toepassing zijn op de intermediaire structuur. Op die manier kan deze een aantrekkelijke prijs aanrekenen aan de gebruiker.

De Koning zal de bevoegdheden van de intermediaire structuur bepalen.

Volgens ons is het best om aan de intermediaire structuur de volgende bevoegdheden toe te kennen:

- organisatie van een poolsysteem waarbij verschillende werknemers instaan voor de onvoorziene uren, opdat de werkgever of klant nooit zonder dienstverlening zou komen te staan ingeval van bijvoorbeeld ziekte van de werknemer;

- regeling van de administratieve verplichtingen (DIMONA, loonfiches, verzekeringen...);

- de gebruiker wijzen op zijn verplichtingen inzake sociale wetgeving;

- via het derdepartijsysteem kan opgetreden worden tegen misbruik en de werknemers — inclusief vakbonden — hebben een aanspreekpunt. Bij conflict tussen werknemer en klant kan de derde partij bemiddelend optreden;

- opstelling van duidelijke kwaliteitseisen waaraan het huishoudwerk moet voldoen, afhankelijk van de te vervullen functies (aanbieden van de juiste opleidingen) en goede afbakening van taken.

Dispositions diverses

Les travailleurs occupés dans le cadre du système des titres-services ne peuvent pas être chargés de la garde d'enfants. L'aide-ménager sera éventuellement amené à assumer une partie de l'éducation des enfants, à condition que cela ne soit pas sa tâche principale. Toutefois, lorsqu'un travailleur est occupé par le même utilisateur, en partie dans le cadre des titres-services et en partie en qualité d'aide-ménager, il devient difficile de contrôler à quel moment celui-ci a le droit de s'occuper de l'éducation des enfants. Nous proposons dès lors d'interdire le cumul, dans le chef d'un même travailleur, d'une occupation dans le système des titres-services et d'un emploi d'aide ménager exercés sous le même toit.

De plus, l'utilisateur ne pourra plus bénéficier à la fois de l'avantage fiscal lié à l'occupation d'un aide-ménager et de celui afférent aux titres-services, et ce, en raison de l'incidence budgétaire d'un cumul de ces deux avantages fiscaux.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2 et 3

Le Titre V de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail porte sur le contrat de travail domestique. Nous souhaitons améliorer le statut du domestique et redéfinir le nouveau statut dans le sens de celui de l'aide-ménager. La terminologie de l'article 5 et du Titre V de la loi relative aux contrats de travail est adaptée en conséquence.

Art. 4

Nous estimons souhaitable que le contrat de travail entre le domestique et l'employeur soit conclu par écrit. De cette façon, les deux parties disposent d'un document écrit auquel se référer en cas de besoin. En outre, la conclusion d'un contrat écrit crée un moment auquel l'employeur et le domestique peuvent formuler leurs attentes à l'égard de l'occupation.

Il est également prévu que l'aide-ménager peut effectuer des travaux intellectuels ou manuels pour l'employeur. Cette possibilité n'était pas prévue dans l'ancien statut du domestique. Ce dernier ne pouvait pas effectuer de travail d'ordre intellectuel ou éducatif.

Diverse bepalingen

Binnen het systeem van dienstencheques is het verboden om de werknemer in te zetten voor kinderopvang. Als huishoudhulp zal de werknemer mogelijks ingezet worden voor een deel van de opvoeding van kinderen, zolang dit niet zijn hoofdtaak is. Wanneer een gebruiker dezelfde werknemer echter gedeeltelijk inzet via dienstencheques en daarnaast ook nog als huishoudhulp, wordt het moeilijk te controleren wanneer de betrokken werknemer nog bezig mag zijn met de opvoeding van kinderen. Daarom verbieden wij de cumulatie van tewerkstelling via dienstencheques en als huishoudhulp in hoofde van dezelfde werknemer onder één dak.

Bovendien wordt het voor de gebruiker onmogelijk om gebruik te maken van zowel het fiscale voordeel voor de tewerkstelling van een huishoudhulp als deze in het kader van de dienstencheques. Dit omwille van de budgettaire gevolgen van een cumulatie van de beide fiscale voordelen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2 en 3

Titel V van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 handelt over de arbeidsovereenkomst van de dienstbode. Wij wensen het statuut van de dienstbode te verbeteren en het nieuwe statuut te herdefiniëren naar dat van de huishoudhulp. De terminologie in artikel 5 en in Titel V van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt hieraan aangepast.

Art. 4

Wij achten het wenselijk dat de arbeidsovereenkomst tussen dienstbode en werkgever schriftelijk wordt afgesloten. Op die manier hebben beide partijen een schriftelijk document voorhanden om naar te verwijzen wanneer nodig. Bovendien wordt bij de afsluiting van een schriftelijke overeenkomst een moment gecreëerd waarop zowel werkgever als dienstbode hun verwachtingen over de tewerkstelling naar voor kunnen brengen.

Eveneens wordt bepaald dat de huishoudhulp zowel hoofd-als handenarbeid kan verrichten voor de werkgever. Binnen het oude statuut van de dienstbode was dit geen mogelijkheid. Deze mocht geen intellectueel of opvoedkundig werk verrichten. Toch gebeurde dit vaak,

Cette interdiction était néanmoins souvent enfreinte étant donné qu'il était très difficile de contrôler s'il agissait réellement de travail manuel. Le travail s'inscrivait donc souvent dans une zone grise.

L'aide-ménagère ne peut pas s'occuper à titre principal de l'éducation et de la prise en charge des enfants. Selon nous, il est préférable de confier cette mission à du personnel qualifié. Il s'agit ici également d'une matière relevant de la compétence des Communautés, dans le cadre de laquelle le contrôle du respect des conditions de qualité joue un rôle toujours accru. L'aide-ménagère peut toutefois exécuter des missions de soutien à la famille, au bénéfice des enfants.

Art. 5

L'article 112 de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu'en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le domestique conserve le droit à sa rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité (montant pour 2010: 144,8827 euros). Nous considérons que ce règlement est trop restrictif et nous voulons l'harmoniser avec le règlement applicable aux ouvriers.

Art. 6

À la page 8, avant-dernier alinéa, de son avis n° 1700, le Conseil national du travail indique que les mesures existantes en matière de protection de la maternité doivent s'appliquer aux travailleurs domestiques. Nous entendons y donner suite en soumettant le contrat de travail relatif à l'aide ménagère à l'application des articles concernés de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (art. 39 à 44 inclus) et de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (art. 111 à 117 inclus).

Art. 7 et 8

En principe, la loi sur le travail est d'application. Dans le cadre de la flexibilité requise pour l'exercice de l'aide ménagère, des dérogations à l'horaire de travail normal peuvent toutefois être indispensables. Dans ce cas, les dispositions concernées sont prises par la commission paritaire compétente.

doordat de controle op het feit of het daadwerkelijk om handenarbeid ging, zeer moeilijk was. Het werk verliep dus vaak in een grijze zone.

De huishoudhulp mag zich niet hoofdzakelijk bezighouden met de opvoeding en opvang van de kinderen. Deze taak komt volgens ons immers best toe aan gekwalificeerd personeel. Het betreft hier tevens een gemeenschapsmaterie, waarbinnen het toezicht op de naleving van kwaliteitseisen een steeds grotere rol speelt. De huishoudhulp mag echter wel taken uitvoeren die ondersteunend zijn aan het gezin en die ten voordele van de kinderen uitgevoerd worden.

Art. 5

Artikel 112 van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de dienstbode bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval het recht op zijn normaal loon behoudt voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. De zeven daarop volgende dagen ontvangt de dienstbode 60 procent van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt (bedrag voor 2010: 144,8827 euro). Wij achten deze regeling te beperkt en willen deze uitbreiden tot de regeling die geldt voor de arbeider.

Art. 6

In het advies nr. 1700 van de NAR adviseert de Raad op pagina 8, voorlaatste alinea, dat de bestaande maatregelen inzake moederschapsbescherming moeten gelden voor huispersoneel. Wij willen hieraan tegemoetkomen door zowel de betrokken artikelen uit de Arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 39 t.e.m. 44) als uit de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (art. 111 t.e.m. 117) van toepassing te maken op de arbeidsovereenkomst voor de huishoudhulp.

Art. 7 en 8

In principe is de Arbeidswet van toepassing. In het kader van de noodzakelijke flexibiliteit van het beroep van huishoudhulp, kunnen echter afwijkingen van de normale arbeidsduurregeling noodzakelijk zijn. Indien dit het geval is, wordt dit bepaald door het bevoegde paritair comité.

Art. 9

À la page 8, avant-dernier alinéa et dernier alinéa, de son avis n° 1700, le Conseil national du travail indique qu'il serait préférable d'élaborer une protection minimale spécifique en matière de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs domestiques, dès lors que la réglementation existante est plus difficile à appliquer à leur situation. Nous habilitons le Roi à cette fin après avis conforme du Conseil national du travail et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection du travail.

Art. 10

Nous créons légalement la possibilité pour le Roi de prendre des mesures permettant de poursuivre l'élaboration du statut relatif à l'aide-ménagère pour les matières qui nécessitent une base légale. Cela n'est possible que sur proposition des commissions paritaires compétentes (en l'espèce de la commission paritaire 323 pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques) et après avis du Conseil national du travail. Les questions qui ne peuvent être réglées que par une CCT sont prises en charge par les partenaires sociaux. Nous souhaitons en effet que les partenaires sociaux participent au maximum à la concrétisation de ce statut.

Un statut à part entière pour l'aide-ménagère prévoit d'abord un statut en matière de droit du travail. Grâce à la création du contrat de travail relatif à l'aide ménagère, le travailleur qui exerce cette activité est engagé par un employeur — structure intermédiaire agréé. Cela a pour conséquence que le travailleur qui exerce cette activité bénéficie d'une garantie de revenus du fait qu'il perçoit une rémunération de l'employeur — structure intermédiaire en contrepartie du travail effectué. Grâce à la création du contrat de travail relatif à l'aide ménagère, cette question est réglée dans la proposition de loi. Les travailleurs du secteur de l'aide ménagère bénéficient dès lors également d'une protection en matière de droit du travail en cas de suspension du contrat de travail (rémunération garantie) et de résiliation dudit contrat (délai et indemnité de préavis, pécule de vacances en cas de départ, prime de fin d'année).

Dès lors qu'ils bénéficient d'une rémunération, les travailleurs du secteur de l'aide ménagère bénéficient d'un pécule de vacances et d'une prime de fin d'année (dont les montants doivent être fixés par la Commission paritaire 323) accordés par la structure intermédiaire agréée. La commission paritaire fixe également la rémunération.

Art. 9

In zijn advies nr. 1700, blz. 8, voorlaatste en laatste alinea, stelt de NAR dat er best een specifieke minimumbescherming voor veiligheid en gezondheid op het werk voor huispersoneel wordt uitgewerkt, aangezien de bestaande regelgeving moeilijker toepasbaar is op hun situatie. Wij maken de Koning hiervoor bevoegd na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Art. 10

Wij creëren bij wet de mogelijkheid om de Koning maatregelen te laten nemen om het statuut van de huishoudhulp verder uit te werken voor de aangelegenheden die een wettelijke basis behoeven. Dit kan enkel op voorstel van de bevoegde paritaire comités (in casu het paritair comité 323 voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden) en na advies van de Nationale Arbeidsraad. De kwesties die enkel bij cao geregeld kunnen worden, nemen de sociale partners op zich. Wij willen de sociale partners immers maximaal zeggenschap geven over de concrete invulling van het statuut.

Een volwaardig statuut voor de huishoudhulp omvat ten eerste een arbeidsrechtelijk statuut. Via de invoering van de arbeidsovereenkomst van de huishoudhulp treedt de huishoudhulp-werknemer in dienst van de erkende intermediaire structuur-werkgever. Dit betekent dat de huishoudhulp-werknemer inkomenszekerheid krijgt doordat hij loon ontvangt, als tegenprestatie voor de verrichte arbeid, van de erkende intermediaire structuur-werkgever. Door de invoering van de arbeidsovereenkomst van de huishoudhulp wordt dit in het wetsvoorstel geregeld. De huishoudhulp geniet daardoor ook arbeidsrechtelijke bescherming bij schorsing (gewaarborgd loon) en beëindiging (opzegtermijn en -vergoeding, vakantiegeld uit dienst, eindejaarspremie) van de arbeidsovereenkomst.

Door het verkrijgen van loon geniet de huishoudhulp vakantiegeld en een eindejaarspremie (te bepalen door het Paritair Comité 323) van de erkende intermediaire structuur. Het paritair comité bepaalt eveneens het loon.

Art. 11

Cet article offre la possibilité de faire organiser la mise au travail de l'aide-ménager par une structure intermédiaire agréée. Nous souhaitons renvoyer, à cet égard, à la manière dont le travail est organisé dans le cadre des titres-services par le biais des entreprises de titres-services. Il peut s'agir, en l'occurrence, d'une structure à créer qui s'occupe uniquement de l'accompagnement de la mise au travail des aides-ménagers, mais il peut également s'agir de structures existantes, comme des agences d'intérim ou de titres-services agréées. Dans ce dernier cas, l'aide-ménager ne doit pas être employé dans le cadre de la législation relative au travail intérimaire ou aux titres-services, mais bien dans le cadre du statut d'aide-ménager visé par la présente proposition de loi. Une agence d'intérim ou de titre-services existante devra donc obtenir un agrément distinct pour la mise au travail d'aides-ménagers si elle souhaite exercer cette activité.

La structure intermédiaire conclura toujours un contrat de travail avec l'aide-ménager. Elle agira dès lors en qualité d'employeur. Les contrats directs entre l'utilisateur et l'aide-ménager resteront seulement possibles pendant une période transitoire de 2 ans, uniquement pour les contrats existants. Les nouveaux contrats de travail seront tous conclus dans le cadre du système en vertu duquel l'aide-ménager conclut un contrat avec la structure intermédiaire.

L'avantage d'associer une structure intermédiaire est que cette dernière peut s'acquitter des tâches administratives et de celles relevant du droit du travail qui incombent actuellement à l'employeur. De cette manière, les employeurs sont déchargés de certaines tâches, mais l'on pourra également éviter que — souvent par ignorance — la législation sociale ne soit pas respectée à l'égard de l'aide-ménager. En outre, la structure intermédiaire peut prévoir un système de pooling permettant un remplacement lorsque l'aide-ménager est absent pour maladie, en raison d'un accident ou pour un autre motif. Il sera également plus facile pour l'aide-ménager de s'absenter, par exemple pour des raisons familiales.

La déduction fiscale existante pour les employés de maison reste d'application et s'appliquera donc également à la structure intermédiaire. De cette manière, cette dernière pourra facturer un prix intéressant à l'utilisateur.

Le Roi détermine les compétences de la structure intermédiaire.

Art. 11

Wij bieden met dit artikel de mogelijkheid om de tewerkstelling van de huishoudhulp te laten organiseren door een erkende intermediaire structuur. Hierbij zouden wij willen verwijzen naar de manier waarop het werk in het kader van dienstencheques via dienstenchequebedrijven wordt georganiseerd. Het kan hier gaan om een nog op te richten intermediaire structuur die zich enkel bezighoudt met het begeleiden van tewerkstelling van de huishoudhulp, maar het kan eveneens gaan om reeds bestaande structuren, zoals erkende uitzendkantoren of erkende dienstenchequekantoren. In dit laatste geval dient de huishoudhulp niet tewerkgesteld te worden in het kader van de wetgeving op uitzendarbeid of dienstencheques, maar wel in het kader van het statuut van de huishoudhulp bedoeld in dit wetsvoorstel. Een bestaand uitzendkantoor of kantoor voor dienstencheques zou dus een aparte erkenning voor het tewerkstellen van huishoudhulpen dienen te verkrijgen indien het deze activiteit wenst te ontplooien.

De intermediaire structuur zal steeds een arbeidscontract afsluiten met de huishoudhulp. Hij zal dan ook als werkgever optreden. Rechtstreekse contracten tussen gebruiker en huishoudhulp zullen enkel mogelijk blijven tijdens een overgangsperiode van 2 jaar en ook enkel voor reeds bestaande contracten. De nieuwe arbeidsovereenkomsten zullen allemaal afgesloten worden in het systeem waarbij de huishoudhulp een contract afsluit met de intermediaire structuur.

Het voordeel van de betrokkenheid van een intermediaire structuur is dat deze de administratieve en arbeidsrechtelijke taken kan vervullen die vandaag bij de werkgever liggen. Op die manier worden de werkgevers minder belast, maar wordt ook voorkomen dat — vaak uit onwetendheid — de sociale wetgeving niet wordt nageleefd ten aanzien van de huishoudhulp. Bovendien kan de intermediaire structuur voorzien in een systeem van pooling waardoor er vervanging mogelijk is wanneer de huishoudhulp afwezig zou zijn wegens ziekte, ongeval of een andere reden. Het zal tevens gemakkelijker zijn voor de huishoudhulp om afwezig te zijn, bijvoorbeeld om familiale redenen.

De bestaande fiscale aftrek voor huisbedienden blijft gelden en zal dus ook van toepassing zijn op de intermediaire structuur. Op die manier kan deze een aantrekkelijke prijs aanrekenen aan de gebruiker.

De Koning bepaalt de bevoegdheden van de intermediaire structuur.

Art. 12

Nous souhaitons maintenir la déduction fiscale existante pour l'engagement d'un employé de maison dans le système de l'aide ménagère. La terminologie y est adaptée. L'article 104, 6°, du CIR1992 prévoit à cet égard que 50 % de la rémunération de l'employé de maison (désormais l'aide-ménager) est fiscalement déductible, y compris les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération.

Art. 13

Cet article a la même finalité que l'article précédent. L'article 112 du CIR 1992 fixe les conditions auxquelles cette déduction fiscale peut intervenir.

Art. 14

Les articles 16 et 18 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 prévoient que les employés de maison et les travailleurs domestiques qui ne prestent pas un nombre minimum d'heures chez un seul employeur ne relèvent pas de la sécurité sociale. L'article 16 précise que le travailleur domestique qui n'est pas occupé plus de huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs ne relève pas de la sécurité sociale. L'article 18 prévoit en outre que les travailleurs domestiques qui ne sont pas logés chez leur employeur et qui sont occupés soit moins de quatre heures par jour, soit moins de vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs, ne relèvent pas de la sécurité sociale.

De ce fait, une grande partie du personnel ménager a aujourd'hui un statut très précaire. Nous considérons que des cotisations de sécurité sociale doivent être payées pour tous les types de personnel ménager, qu'ils soient occupés à temps plein ou à temps partiel. L'aide-ménager se constitue ainsi des droits dans les différentes branches de la sécurité sociale (pensions de retraite et de survie, chômage, assurance contre les accidents du travail, assurance contre les maladies professionnelles, allocations familiales, assurance contre la maladie et l'invalidité et vacances annuelles).

L'article 5 du même arrêté royal prévoit que les travailleurs domestiques n'ont droit qu'à une partie limitée de la sécurité sociale (assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés, régime des vacances annuelles des travailleurs salariés et régime de l'emploi et du chômage). Nous souhaitons élargir cet accès à

Art. 12

Wij wensen de bestaande fiscale aftrek voor het in dienst nemen van een huisbediende te behouden in het stelsel van de huishoudhulp. De terminologie wordt hieraan aangepast. Artikel 104, 6°, van het WIB1992 bepaalt hieromtrent dat 50 % van de bezoldiging van de huisbediende (voortaan huishoudhulp) fiscaal mag worden afgetrokken, met inbegrip van de sociale zekerheidsbijdragen op dat loon.

Art. 13

Dit artikel heeft dezelfde finaliteit als het voorgaande artikel. Artikel 112 van het WIB1992 bepaalt de voorwaarden waaronder deze fiscale aftrek mag plaatsvinden.

Art. 14

De artikelen 16 en 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 bepalen dat huisbedienden en dienstboden die niet een minimum aantal arbeidsuren bij één werkgever in dienst zijn, niet onder de sociale zekerheid vallen. Artikel 16 stipuleert dat de dienstbode die niet meer dan acht uur per week bij één of meerdere werkgevers werkt, niet onder de sociale zekerheid valt. Artikel 18 bepaalt daarnaast dat dienstboden die niet inwonen bij hun werkgever en die ofwel minder dan vier uur per dag ofwel minder dan 24 uur per week bij één of meerdere werkgevers tewerkgesteld zijn, niet onder de sociale zekerheid vallen. Hierdoor bevindt een groot deel van het huishoudpersoneel zich vandaag in een zeer precair statuut.

Volgens ons dienen er voor alle typen van huishoudpersoneel, voltijds en deeltijds, sociale zekerheidsbijdragen betaald te worden. Op die manier bouwt de huishoudhulp rechten op binnen de verschillende takken van de sociale zekerheid (ouderdoms- en overlevingspensioenen, werkloosheid, arbeidsongevallenverzekering, beroepsziektenverzekering, gezinsbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering en jaarlijkse vakantie).

Artikel 5 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalt dat de dienstboden slechts recht hebben op een beperkt deel van de sociale zekerheid (verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, rust- en overlevingspensioenen voor werknemers, regeling betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en regeling betreffende de arbeidsvoorziening en de werkloosheid). Wij willen

l'ensemble de la sécurité sociale. C'est la raison pour laquelle l'article 5, qui est limitatif, est abrogé.

Art. 15

L'arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 a instauré une possibilité supplémentaire pour l'employeur d'être exonéré du paiement de cotisations sociales pour l'engagement d'un travailleur domestique. Si celui-ci est, depuis six mois, chômeur complet indemnisé ou bénéficie du revenu d'intégration, ou est inscrit dans le registre de la population et bénéficie de l'aide sociale, mais qu'en raison de sa nationalité, il n'a pas droit au revenu d'intégration, l'employeur peut être exonéré des cotisations de sécurité sociale pour la durée de ce contrat de travail. Étant donné que cette situation entraîne le non-assujettissement d'une partie des travailleurs domestiques à la sécurité sociale, nous souhaitons abroger cet arrêté royal n° 483.

Art. 16

Les travailleurs occupés dans le cadre du système des titres-services ne peuvent pas être chargés de la garde d'enfants. L'aide-ménager sera éventuellement amené à assumer une partie de l'éducation des enfants, à condition que cela ne soit pas sa tâche principale. Toutefois, lorsqu'un travailleur est occupé par le même utilisateur, en partie dans le cadre des titres-services et en partie en qualité d'aide-ménager, il devient difficile de contrôler à quel moment celui-ci a le droit de s'occuper de l'éducation des enfants. La proposition de loi interdit dès lors le cumul, dans le chef d'un même travailleur, d'une occupation dans le système des titres-services et d'un emploi d'aide-ménager exercés chez le même utilisateur. À cet effet, l'article 7sexies de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité est rétabli dans son ancienne rédaction.

dat deze toegang wordt uitgebreid tot de volledige sociale zekerheid. Daarom wordt het beperkende artikel 5 opgeheven.

Art. 15

Het koninklijk besluit nr. 483 van 22 december 1986 heeft een extra mogelijkheid ingevoerd voor de werkgever om vrijgesteld te worden van het betalen van sociale bijdragen voor de indienstneming van een dienstbode. Indien de dienstbode sinds zes maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloze of gerechtigde op een leefloon is of indien de dienstbode ingeschreven is in het bevolkingsregister en recht heeft op sociale bijstand, maar ingevolge zijn nationaliteit geen recht heeft op het leefloon, kan de werkgever voor de duur van dat arbeidscontract vrijgesteld worden van sociale zekerheidsbijdragen. Aangezien dit leidt tot de niet-onderwerping van een deel van de dienstbodes aan de sociale zekerheid, wensen wij dit koninklijk besluit nr. 483 op te heffen.

Art. 16

Binnen het systeem van dienstencheques is het verboden om de werknemer in te zetten voor kinderopvang. Als huishoudhulp zal de werknemer mogelijks ingezet worden voor een deel van de opvoeding van kinderen, zolang dit niet zijn hoofdtaak is. Wanneer een gebruiker dezelfde werknemer echter gedeeltelijk inzet via dienstencheques en daarnaast ook nog als huishoudhulp, wordt het moeilijk te controleren wanneer de betrokken werknemer nog bezig mag zijn met de opvoeding van kinderen. Daarom verbiedt het wetsvoorstel de cumulatie van tewerkstelling via dienstencheques en als huishoudhulp in hoofde van dezelfde werknemer bij dezelfde gebruiker. Hiertoe wordt artikel 7sexies van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen hersteld in zijn vroegere lezing.

Art. 17

Pour des raisons budgétaires, il n'est pas opportun d'octroyer au même utilisateur la déduction fiscale tant pour les titres-services que pour l'occupation de l'aide-ménager. C'est pourquoi l'article 10*bis* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité prévoit que la déduction fiscale pour les titres-services ne peut être accordée qu'en l'absence de déduction pour l'occupation d'un aide-ménager.

Art. 17

Omwille van budgettaire redenen is het niet opportuun om aan dezelfde gebruiker zowel de fiscale aftrek voor dienstencheques als voor de tewerkstelling van de huishoudhulp toe te kennen. Daarom wordt in artikel 10*bis* de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen bepaald dat de fiscale aftrek voor de dienstencheques enkel mogelijk is indien er geen sprake is van aftrek voor de tewerkstelling van een huishoudhulp.

Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est remplacé par ce qui suit:

“Art. 5. Le contrat de travail d'aide ménagère est le contrat par lequel le travailleur, l'aide ménager, s'engage, contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur reconnu — structure intermédiaire agréée par la Région, à effectuer des travaux intellectuels ou manuels liés au ménage de l'utilisateur ou de sa famille. L'éducation des enfants au sein de la famille ne constitue en aucun cas la mission principale dans le cadre du contrat conclu entre l'aide-ménager et l'utilisateur. L'aide-ménager peut toutefois effectuer des tâches de soutien à la famille, au bénéfice des enfants et des adultes.”

Art. 3

Dans le titre V de la même loi, les mots “le(s) domestique(s)” sont chaque fois remplacés par les mots “l'(les) aide(s)-ménager(s)”, le texte étant adapté là où cela est nécessaire.

Art. 4

L'article 108 de la même loi est complété par ce qui suit:

“qui, préalablement à l'occupation de l'aide-ménager, a été conclu par écrit avec l'employeur.”

Art. 5

L'article 112 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 112. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'aide-ménager jouit des mêmes droits en ce qui concerne le salaire et les prestations sociales que les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier.”

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt vervangen als volgt:

“Art. 5. De arbeidsovereenkomst voor huishoudhulp is de overeenkomst waarbij de werknemer, de huishoudhulp, zich verbindt tegen loon en onder het gezag van een erkende werkgever — intermediaire structuur erkend door het Gewest om hoofd- of handenarbeid te verrichten die verband houdt met de huishouding van de gebruiker of van zijn gezin. De opvoeding van kinderen binnen het gezin van de gebruiker maakt in geen geval de hoofdtaak uit in het kader van de overeenkomst tussen de huishoudhulp en de gebruiker. De huishoudhulp mag wel taken uitvoeren die ondersteunend zijn aan het gezin en die ten voordele van de kinderen en de volwassenen uitgevoerd worden.”

Art. 3

In titel V van dezelfde wet, wordt het woord “dienstbode” telkens vervangen door het woord “huishoudhulp” en wordt het woord “dienstboden” telkens vervangen door het woord “huishoudhulpen”.

Art. 4

Art. 108 van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt:

“, die voorafgaand aan de tewerkstelling van de huishoudhulp schriftelijk met de werkgever werd gesloten.”

Art. 5

Art. 112 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 112. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de huishoudhulp gelijke rechten op loon en sociale uitkeringen als de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor werklieden.”

Art. 6

S'appliquent au contrat de travail d'aide-ménager:

1° la protection de la maternité prévue aux articles 39 à 44 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

2° l'assurance maternité prévue aux articles 111 à 117 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Art. 7

L'article 3, § 3, 2°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est abrogé.

Art. 8

L'article 3*bis* de la même loi, modifié par la loi du 4 décembre 1998, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 3*bis*. Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, prévoir des dérogations aux dispositions du chapitre III, sections 1^{re} et 2 et 4 à 7, en ce qui concerne les travailleurs sous les liens d'un contrat de travail d'aide-ménager."

Art. 9

Le Roi élabore, après avis conforme du Conseil national du travail, une protection minimale en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail du personnel domestique.

Art. 10

Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente et après avis du Conseil national du travail, prendre des mesures relatives au statut de l'aide-ménager, en ce qui concerne des matières que la commission paritaire ne peut pas régler elle-même.

Art. 11

Le travail effectué par un aide-ménager ne peut être accompli que dans le cadre d'un contrat de travail d'aide-ménagère visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et conclu entre l'aide ménager intéressé et une structure intermédiaire, l'employeur, qui,

Art. 6

Zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor huishoudhulp:

1° de moederschapsbescherming bedoeld in de artikelen 39 tot 44 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;

2° de moederschapsverzekering bedoeld in de artikelen 111 tot 117 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Art. 7

Artikel 3, § 3, 2°, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt opgeheven.

Art. 8

Artikel 3*bis* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 4 december 1998, wordt vervangen als volgt:

"Art. 3*bis*. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair orgaan, afwijkingen vaststellen op de bepalingen in hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2 en 4 tot 7 voor de werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst voor huishoudhulp."

Art. 9

De Koning werkt, na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, een minimumbescherming uit voor veiligheid en gezondheid op het werk voor het huishoudpersoneel.

Art. 10

De Koning kan op voorstel van het bevoegde paritaire comité en na advies van de Nationale Arbeidsraad maatregelen nemen betreffende het statuut van de huishoudhulp, voor aangelegenheden die het paritair comité niet zelf kan regelen.

Art. 11

De arbeid verricht door een huishoudhulp kan slechts uitgevoerd worden in het kader van een arbeidsovereenkomst voor de huishoudhulp bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die gesloten is tussen de betrokken huishoudhulp en een

à l'égard de plusieurs utilisateurs et aides ménagers, offre un soutien en ce qui concerne certains aspects de l'organisation de l'occupation de l'aide ménager.

L'utilisateur paie une indemnité à l'employeur – structure intermédiaire en échange des services offerts.

Jusqu'au premier jour du mois suivant le 23^e mois après l'entrée en vigueur de la présente loi, il reste possible, pour l'utilisateur, de conclure directement un contrat de travail avec l'aide-ménager.

Le Roi détermine les compétences de la structure intermédiaire.

Art. 12

Dans l'article 104, 6°, du Code des impôts sur les revenus 1992, les mots "employé de maison" sont remplacés par les mots "aide-ménager".

Art. 13

Dans l'article 112 du même Code, modifié par les arrêtés royaux des 20 juillet 2000 et 13 juillet 2001, les mots "employé de maison" sont chaque fois remplacés par les mots "aide-ménager" et les mots "le travailleur domestique" sont remplacés par les mots "l'aide-ménager".

Art. 14

Dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'article 5, remplacé par l'arrêté royal du 8 mars 1983, est abrogé;

2° l'article 16, remplacé par l'arrêté royal du 24 août 1987, est abrogé;

3° l'article 18 est abrogé.

intermédiaire structure, de werkgever, die ten aanzien van meerdere gebruikers en huishoudhulpen ondersteuning biedt met betrekking tot een aantal aspecten van de organisatie van de tewerkstelling van de huishoudhulp.

De gebruiker betaalt een vergoeding aan de werkgever-intermediaire structuur in ruil voor de aangeboden diensten.

Tot de eerste dag van de maand volgend op de 23ste maand na de inwerkingtreding van deze wet blijft het mogelijk voor de gebruiker om rechtstreeks een arbeidsovereenkomst af te sluiten met de huishoudhulp.

De Koning bepaalt de bevoegdheden van de intermediaire structuur.

Art. 12

In artikel 104, 6°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt het woord "huisbediende" vervangen door het woord "huishoudhulp".

Art. 13

In artikel 112 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 juli 2000 en 13 juli 2001, wordt het woord "huisbediende" telkens vervangen door het woord "huishoudhulp".

Art. 14

In het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° artikel 5, vervangen bij het koninklijk besluit van 8 maart 1983, wordt opgeheven;

2° artikel 16, vervangen bij het koninklijk besluit van 24 augustus 1987, wordt opgeheven;

3° artikel 18 wordt opgeheven.

Art. 15

L'arrêté royal n° 483 du 22 décembre 1986 portant réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'engagement de travailleurs domestiques est abrogé.

Art. 16

Dans la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, l'article 7*sexies*, abrogé par la loi du 22 décembre 2008, est rétabli dans la rédaction suivante:

"Art. 7*sexies*. Le contrat de travail titres-services ne peut pas être conclu dans le chef du même travailleur si un contrat de travail d'aide-ménager a également été conclu avec le même utilisateur."

Art. 17

Dans la même loi, l'article 10*bis* est complété par un 7°:

"7° le même utilisateur ne se prévaut pas de la déduction fiscale visée à l'article 140, 6°, du Code des impôts sur les revenus 1992."

16 juin 2011

Art. 15

Het koninklijk besluit nr. 483 tot vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen van de werkgevers bij de indienstneming van dienstboden van 22 december 1986 wordt opgeheven.

Art. 16

In de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurt-diensten en -banen wordt artikel 7*sexies*, opgeheven bij de wet van 22 december 2008, hersteld als volgt:

"Art. 7*sexies*. In hoofde van dezelfde werknemer kan de arbeidsovereenkomst dienstencheques niet afgesloten worden indien eveneens een arbeidsovereenkomst voor de huishoudhulp werd afgesloten bij dezelfde gebruiker."

Art. 17

In dezelfde wet wordt artikel 10*bis* aangevuld met de bepaling onder 7°:

"7° er door dezelfde gebruiker geen gebruik gemaakt wordt van de fiscale aftrek bedoeld in artikel 140, 6°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992."

16 juni 2011

Nahima LANJRI (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)
Stefaan VERCAMER (CD&V)
Jef VAN DEN BERGH (CD&V)