

COMMISSION DES AFFAIRES
SOCIALESCOMMISSIE VOOR DE SOCIALE
ZAKEN

du

van

MERCREDI 02 MARS 2011

WOENSDAG 02 MAART 2011

Namiddag

Après-midi

La réunion publique est ouverte à 15 h 09 sous la présidence de M. Stefaan Vercamer.

01 Question de Mme Kattrin Jadin à la vice-première ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, chargée de l'Intégration sociale, sur "les coûts de l'examen médical obligatoire pour les travailleurs" (n° 2137)

01.01 Kattrin Jadin (MR): Chaque année, les employés d'une entreprise sont obligés de subir un examen médical attestant leur bonne santé et leur aptitude au travail.

Cependant, il semble que le coût d'une telle visite médicale soit plus important que la simple visite chez un généraliste conventionné.

Quels sont les coûts d'une telle visite et la part prise en charge par l'État?

01.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): Les examens médicaux, qui concernent tant l'analyse des risques que la surveillance de la santé, sont couverts par une cotisation forfaitaire minimale liée à l'index.

Il s'agit d'une cotisation globale pour l'entreprise de 113,65 euros par travailleur; deux tiers de la somme couvrent les examens médicaux et le solde est destiné aux missions de prévention, à l'analyse des risques, aux visites d'entreprises, etc. L'examen est pratiqué par un médecin spécialiste, pour un montant raisonnable. La cotisation couvre aussi les consultations spontanées, par exemple lorsqu'un travailleur estime que ses conditions de travail ont des conséquences négatives sur sa santé.

C'est toujours l'employeur qui supporte les coûts relatifs au bien-être au travail. L'État et la sécurité sociale n'interviennent pas. La seule exception a trait au Fonds des maladies professionnelles, vu la nécessité de renforcer l'offre de stagiaires sans pénaliser les entreprises.

L'incident est clos.

02 Question de Mme Zuhal Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'exclusion des bateliers indépendants du champ d'application de la loi sur le travail portuaire" (n° 2212)

02.01 Zuhal Demir (N-VA): La loi de 1972 organisant le travail portuaire stipule que seuls des ouvriers portuaires reconnus sont habilités à accomplir des tâches portuaires dans les zones portuaires. L'arrêté d'exécution de la loi définit la notion de travail portuaire. Il n'est pas possible de déterminer avec certitude si un batelier indépendant qui travaille dans le port ressortit ou non à l'application de la loi de 1972. Il me semble qu'un batelier indépendant n'est pas assujéti à la loi sur le contrat de travail de 1978, ni au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Il ne peut dès lors pas être qualifié de travailleur salarié.

Quelle interprétation la ministre donne-t-elle à l'article 1^{er} de la loi organisant le travail portuaire? Ne peut-on pas invoquer un manque de précision juridique?

02.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Les travailleurs indépendants qui travaillent dans la zone portuaire ne ressortissent ni à la loi organisant le travail portuaire, ni à la loi sur les CCT. Je suis d'avis que

l'activité décrite dans la question ne peut pas être accomplie par un batelier indépendant. Lorsque des indépendants engagent des travailleurs salariés, ils relèvent alors du champ d'application des deux lois précitées. J'ai demandé à mes services de rechercher des exemples du problème soulevé dans la question. Si ces recherches s'avèrent fructueuses, j'en informerai Mme Demir.

02.03 Zuhail Demir (N-VA): Les travaux préparatoires à la loi de 1972 révèlent que les bateliers indépendants ne relèvent pas de cette loi, mais tout cela est loin d'être clair.

02.04 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): La personne citée dans l'exemple est-elle réellement un travailleur indépendant ou travaillait-elle sous l'autorité d'une personne?

02.05 Zuhail Demir (N-VA): Il s'agit d'un batelier qui accomplit des activités dans le cadre d'un statut d'indépendant.

02.06 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Est-il possible de mieux décrire les activités de cette personne?

Le **président:** Peut-être le conseiller de la ministre peut-il répondre?

02.07 Collaborateur du ministre: S'il s'agit d'un véritable indépendant travaillant absolument seul, il n'est concerné ni par la loi sur les CCT, ni par la loi organisant le travail portuaire. Ceci dit, notre administration part du principe que quelqu'un qui décharge un bateau ne peut le faire seul, étant donné que c'est techniquement impossible. De même, il est impossible à une personne travaillant seule de respecter les consignes de sécurité applicables dans ce secteur. En conséquence, l'administration postule qu'un tel indépendant doit forcément avoir des employés qui travaillent pour lui, auquel cas les deux lois lui sont applicables.

Si quelqu'un connaissait un véritable indépendant accomplissant seul de telles tâches, nous devrions nous pencher sur le cas. De notre côté, nous n'avons pas connaissance de tels cas.

L'incident est clos.

03 Questions jointes de

- **Mme Zuhail Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la fixation du seuil de travailleurs pour les élections sociales" (n° 2219)**

- **M. Karel Uyttersprot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les différentes catégories lors des élections sociales" (n° 2823)**

03.01 Zuhail Demir (N-VA): La loi de 1948 prévoyait la tenue d'élections sociales dans les entreprises comptant au moins 50 travailleurs. Toutefois, dans la pratique, ces élections n'étaient organisées que dans les entreprises occupant au moins 100 travailleurs. La loi de 2007 stipulait que le seuil des 100 travailleurs serait appliqué pour la dernière fois dans le cadre des élections sociales de 2008 et que l'on procéderait à une évaluation pour la fin de l'année 2010.

Qu'en est-il des résultats de cette évaluation?

03.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Le 18 décembre 2009, j'ai demandé un avis au CNT, qu'il m'a remis le 7 décembre 2010. Le CNT recommande d'élire un conseil d'entreprise au sein des firmes comptant plus de 100 travailleurs, ainsi que dans les entreprises qui en comptent aujourd'hui plus de 50, mais qui en occupaient précédemment plus de 100 et qui disposaient donc déjà d'un conseil d'entreprise. Le CNT recommande également d'élire un comité pour la prévention et la protection au travail, doté des compétences d'un conseil d'entreprise en matière d'informations économiques et financières dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.

03.03 Karel Uyttersprot (N-VA): De nouvelles élections sociales se dérouleront en 2012. La différence entre ouvriers et employés sera-t-elle maintenue? Les candidatures féminines seront-elles soumises à des

quotas?

03.04 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Le maintien de la distinction entre ouvriers et employés reste provisoirement pertinente pour les élections sociales de 2012. Le gouvernement a repris la proposition de l'AIP. Mon administration prépare actuellement des avant-projets de loi pour les élections sociales et les textes devraient être prêts d'ici à la fin mars 2011. Ils prennent en considération le projet d'accord ainsi que les avis du CNT. La Chambre organisera un débat sur ces nouveaux projets de loi après les vacances de Pâques.

La loi du 4 décembre 2007 stipule que la proportion entre hommes et femmes sur la liste des candidats des organisations représentatives des travailleurs et sur celle des organisations représentatives des cadres doit être conforme à leur représentation au sein de l'entreprise. Cette disposition n'est cependant pas obligatoire, aucune sanction n'ayant été arrêtée. J'insisterai auprès des organisations syndicales pour qu'elles trouvent un nombre suffisant de candidates.

L'incident est clos.

04 **Question de Mme Zuhal Demir à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le plan de pension complémentaire et la loi concernant les conventions de travail" (n° 2450)**

04.01 **Zuhal Demir** (N-VA): L'article 5 de la loi sur les pensions complémentaires (LPC) stipule que la décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension relève de la compétence exclusive de l'organisateur. L'article 25 de la loi relative aux contrats de travail (LCT) stipule que toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions d'un contrat de travail est nulle.

L'engagement de l'employeur de contribuer à un plan de pension constitue-t-il un élément essentiel du contrat de travail? Une clause de modification insérée dans un plan de pension constitue-t-elle une violation de l'article 25 de la LCT?

04.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Une convention de travail ne stipule généralement pas quels éléments de la convention sont considérés comme essentiels par les parties. Le juge décide, dans les cas qui lui sont soumis, quels sont ces éléments.

Il ressort de la jurisprudence que tout ce qui a trait à la rémunération au sens large et aux avantages de la convention, à l'inclusion de la pension complémentaire, constitue des éléments essentiels de la convention. Une modification significative de ces éléments peut être à la base d'une contestation de la rupture unilatérale.

Il n'y a pas de lien entre l'article 5 de la loi relative aux pensions complémentaires (LPC) et l'article 25 de la loi sur les contrats de travail. Cet article 25 interdit d'insérer dans la convention une clause permettant à l'employeur de modifier unilatéralement les conditions de celle-ci. Il ne présente aucun rapport avec la possibilité, pour l'employeur, de modifier la convention de travail. L'article 5 de la LPC donne à l'employeur la compétence de modifier les engagements de pension. La portée de cet article ressortit à la compétence du ministre des Pensions.

Le SPF Emploi, et en particulier la direction générale Contrôle des lois sociales, n'a encore reçu aucune plainte concernant cette question.

L'incident est clos.

05 **Question de Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination" (n° 2715)**

05.01 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen!): La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, nécessite, pour être pleinement exécutée, que des arrêtés royaux soient pris. Depuis 2007,

peu de choses se sont mises en place.

Quelles démarches ont été entreprises pour permettre à cette loi de prendre toute sa mesure?

05.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): L'article 8, § 4, de la loi n'impose pas au Roi d'exécuter, par un arrêté royal, ladite disposition en matière d'exigence professionnelle. Néanmoins, je suis prête avec un avant-projet de texte, le tout dans la situation absurde et inédite dans laquelle nous nous trouvons.

En ce qui concerne les actions positives, nous avons besoin d'avoir le résultat et l'instauration du monitoring socioéconomique. Ce dernier a pris du temps. Les derniers obstacles à la sortie de ce monitoring ont été levés il y a quelques jours. Les services du Registre national vont rendre maintenant librement accessibles toutes les données nécessaires. La Banque-Carrefour est également consultée actuellement comme partenaire du projet. Nous sommes donc en train de finaliser les derniers détails pour lancer vraiment ce monitoring.

Maintenant que nous pouvons utiliser le monitoring, le texte sera soumis aux partenaires sociaux avant sa discussion avec le gouvernement.

Les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de ces dispositions légales sont d'abord les inspecteurs du contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans le domaine des relations de travail. Deux arrêtés royaux fixent les modalités de surveillance de ces législations.

En octobre 2010, le Centre pour l'Égalité des chances et le SPF Emploi ont signé un protocole de collaboration.

C'est vraiment la dernière ligne droite. À la fin mars, nous en serons au détail, ce qui prendra aussi du temps vu la complexité de la matière.

05.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Je suis heureuse d'apprendre que les choses avancent. Toutes les consultations peuvent avoir lieu afin de n'avoir plus qu'à adopter les arrêtés quand nous serons en capacité de le faire. Les inspecteurs sociaux semblent déjà particulièrement surchargés de travail. Au moment d'étudier le budget, nous pourrions poursuivre notre plaidoyer en faveur d'un renforcement de ces services.

L'incident est clos.

06 Questions jointes de

- **Mme Zoé Genot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les effets sur l'emploi de la baisse de la TVA dans l'horeca" (n° 2714)**

- **Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le travail au noir dans l'horeca" (n° 3010)**

- **M. Kristof Calvo à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les effets de la diminution de la TVA dans le secteur horeca sur le travail au noir" (n° 3140)**

06.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Lors de la baisse de la TVA à 12 % dans l'horeca le 1^{er} janvier 2010, ce secteur s'était engagé à créer 4 000 emplois et à assainir les pratiques frauduleuses. Une évaluation de cette baisse de TVA, estimée à 292 millions d'euros, était prévue en octobre dernier. Or, j'ai lu dans la presse du 21 octobre 2010 que le travail au noir dans ce secteur aurait augmenté, les contrôles trouvant des pratiques frauduleuses passant de 73,5 à 75,1 %. Manifestement, les résultats ne sont pas au rendez-vous.

Combien d'emplois ont-ils été créés dans le secteur depuis la baisse du taux de TVA? Parmi ces nouveaux emplois, combien de personnes bénéficiaient-elles d'allocations de chômage avant d'être engagées? S'agit-il de contrats *win-win*? Quels accords de création d'emplois et de lutte contre le travail au noir aviez-vous avec le secteur? Une évaluation officielle de la mesure est-elle disponible?

06.02 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Rappelons que la diminution du travail au noir dans le secteur horeca constituait l'une des conditions exigées pour ramener à 12 % le taux de la TVA sur la restauration. Or, en

2010, 28,72 % des entreprises se sont vu infliger un procès-verbal pour travail au noir, ce qui représente une stagnation par rapport à l'année précédente. Ho.Re.Ca Vlaanderen conteste ces chiffres et affirme que la diminution du travail au noir est bien réelle.

La réduction de la TVA a-t-elle oui ou non une influence sur le travail au noir? Observe-t-on des variations selon les Régions? Combien d'emplois supplémentaires ont ainsi été générés dans les trois Régions? Comment expliquer les différences d'appréciation de l'inspection sociale et d'Ho.Re.Ca Vlaanderen? Faut-il ou non maintenir cette réduction de la TVA?

Le **président**: M. Calvo est absent.

06.03 **Joëlle Milquet**, ministre (*en français*): L'ONSS me fait savoir qu'il ne dispose à ce jour de chiffres définitifs qu'au niveau national, et ce jusqu'au troisième trimestre 2010. Je n'ai pas de chiffres régionaux, mais je les ai demandés. Une légère augmentation des déclarations à l'ONSS a été constatée, tant pour le nombre d'emplois que pour le nombre d'unités temps plein.

(*En néerlandais*) L'emploi dans l'horeca s'accroît: au deuxième trimestre 2010, le secteur comptait 2 500 postes de travail de plus qu'au deuxième trimestre 2009. Cela correspond à 1 700 équivalents temps plein.

(*En français*) Au troisième trimestre 2010, le nombre d'emplois a augmenté de 1 200, ce qui revient à une augmentation de 2 000 ETP par rapport au troisième trimestre 2009. Une évaluation correcte ne sera possible qu'au moment où nous pourrons comparer deux années entières.

Les statistiques ne nous permettent pas actuellement de connaître combien de personnes engagées bénéficiaient avant d'allocations de chômage, mais je vais m'atteler à faire renforcer nos outils statistiques par une série de sous-indicateurs.

Parmi les nouveaux emplois, 4 363 contrats *win-win* ont été conclus au 31 décembre 2010 dans ce secteur.

(*En néerlandais*) Ceci tend à prouver que si nous n'avions pas pris cette mesure, l'emploi dans le secteur aurait diminué.

(*En français*) Le secteur a signé un document avec le gouvernement. Il devait créer dans les 18 mois, soit pour le 30 juin 2011, 6 000 emplois et augmenter la masse salariale de 5 %. On n'y est pas. On avoisine les 2 000 à 2 500 emplois en comptabilisant les contrats *win-win*.

J'ai demandé que l'évaluation soit bouclée à temps, en tout cas pour les aspects qui relèvent de ma compétence.

(*En néerlandais*) Les chiffres concernant le travail au noir dans le secteur horeca publiés en octobre 2010 et en février 2011 sont des statistiques de l'inspection du SPF Affaires sociales et du SPF Économie et ne relèvent donc pas de ma compétence. J'ai toutefois demandé des chiffres à mon service Contrôle des lois sociales. Je transmettrai le tableau. Je n'ai connaissance que des chiffres de mon service et je ne puis donc commenter les chiffres des organisations patronales du secteur.

Une comparaison des chiffres de 2010 et 2011 semble faire apparaître une tendance à la hausse du travail au noir, mais le nombre de contrôles a également augmenté. Il est en tout cas clair que la réduction de la TVA n'a produit aucun effet sur le travail au noir dans le secteur.

J'attends à présent les résultats d'une évaluation approfondie. Deux possibilités se présentent: soit il appartiendra au prochain gouvernement de consacrer un débat approfondi à la question lors de la confection du budget 2012, soit le gouvernement actuel pourrait encore s'en charger. Cela dépendra du délai nécessaire pour disposer des résultats.

06.04 **Zoé Genot** (Ecolo-Groen!): Quand on lance une mesure qu'on prolongera uniquement après évaluation, il faut se mettre d'accord sur les indicateurs d'évaluation et la technique, prévoir le coût de la mesure et l'aspect emploi.

Les premiers résultats sont inférieurs à ce qui était prévu. Et en ce qui concerne le travail au noir, il n'y a aucune amélioration. Une évaluation sérieuse s'impose pour voir si la dépense est utile et si le secteur est prêt à tenir ses promesses.

06.05 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Il est dommage que des informations contradictoires circulent sur le sujet. En tout état de cause, aucun effet positif clair n'est constaté sur le travail au noir et tel était pourtant l'objectif de la mesure.

L'incident est clos.

07 **Question de M. Damien Thiéry à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "l'instauration de commissions paritaires pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ainsi que pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné" (n° 2432)**

07.01 **Damien Thiéry** (MR): Le document n° 128 du Parlement de la Communauté française fait référence à un avis du Conseil d'État sur deux projets d'arrêté royal ayant trait à vos compétences.

Le premier modifierait l'arrêté royal instituant la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre et fixant sa dénomination et sa compétence. Le second modifierait l'arrêté royal instituant la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné et fixant sa dénomination, sa compétence et le nombre de ses membres.

Au point n° 6 du document 128, il est indiqué: "Il peut être inféré de ce qui précède que (...) les Communautés doivent être réputées compétentes, sur base de l'article 127, § 1^{er}, 1° et 2°, de la Constitution, pour élaborer notamment pour le personnel non subventionné et pour le personnel non enseignant de l'enseignement subventionné, une réglementation spécifique en ce qui concerne les relations collectives de travail."

En revanche, la conclusion en est: "Étant donné que les projets d'arrêté royal à l'examen, qui visent à mettre en œuvre la loi du 5 décembre 1968, peuvent se concilier avec l'économie générale de cette loi et ne se rapportent donc pas à des règles spécifiques, le Roi peut être réputé compétent pour adopter les arrêtés."

Donc, je relève de l'avis que le droit des relations collectives de travail pour certaines catégories du personnel enseignant pourrait être communautarisé.

Ces projets d'arrêtés ont-ils été adoptés? Que déduisez-vous des considérants de cet avis et qu'est-ce que cela implique quant à une défédéralisation implicite du droit du travail en matière d'enseignement?

07.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en français*): Le gouvernement étant en affaires courantes, ces projets d'arrêtés royaux sont prêts mais n'ont pas été adoptés.

Le Conseil d'État est d'avis qu'il peut être déduit du principe de la plénitude de leurs compétences en matière d'enseignement, que les Communautés doivent être réputées compétentes pour élaborer sur le plan du droit du travail et de la sécurité sociale des règles spécifiques qui peuvent être considérées comme constituant un élément du statut du personnel de l'enseignement, notamment en ce qui concerne les relations collectives de travail de ce personnel.

L'autorité fédérale est donc compétente pour adopter les règles générales s'appliquant à des catégories abstraites de travailleurs et d'employeurs. Ces règles générales s'appliquent au personnel de l'enseignement tant que les Communautés n'ont pas elles-mêmes élaboré des règles spécifiques. L'autorité fédérale ne peut donc réglementer que de manière générale et s'il n'y a pas de règles spécifiques des Communautés.

Le fait que ces projets d'arrêtés royaux se rapportent à une commission paritaire pour l'enseignement n'est pas important, étant donné que les règles relatives à ces commissions paritaires ne sont pas spécifiques. Il s'agit de l'application de règles générales.

L'incident est clos.

08 Question de M. Franco Seminara à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les conséquences de la CCT n° 90 qui fixe les conditions et les modalités suivant lesquelles des primes liées aux résultats sont octroyées aux travailleurs" (n° 2851)

08.01 **Franco Seminara** (PS): Divers plans d'octroi d'avantages ont vu le jour au sein d'entreprises pour récompenser l'implication des travailleurs par rapport aux performances de leur entreprise. Un des traits marquant de la réglementation est qu'elle autorise les entreprises à octroyer des primes non seulement en fonction des performances financières du travailleur, mais aussi en fonction du nombre de jours d'absences au travail.

Ce système risque de conduire à certains effets pervers. On donne en quelque sorte la possibilité aux travailleurs d'échanger leur santé contre l'octroi de primes.

Disposez-vous d'informations qui confirment le développement de ces pratiques au sein des entreprises?

08.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en français*): Les objectifs relatifs à la réduction du nombre d'accidents de travail ou de jours perdus en raison d'accidents ne peuvent normalement être repris dans le plan bonus que lorsque l'employeur respecte strictement les dispositions, pour la période de référence, des articles 10 à 12 de l'arrêté en question sur les politiques relatives au bien-être des travailleurs, les questions relatives à la mise en œuvre qualitative de leur travail, etc.

Quand l'objectif est lié à la réduction du nombre de jours d'absence, l'employeur doit prendre en considération, à côté des articles 10 à 12 de l'arrêté, les objectifs et actions stipulés dans la convention collective n° 72 du CNT, sur la politique relative à la diminution du stress au travail.

Nous avons environ 10 à 15 % des plans bonus qui ont un objectif collectif ayant trait à la réduction de l'absentéisme. Ce n'est pas un pourcentage très élevé, là où cet objectif est énuméré comme prioritaire. Normalement, il n'y a aucune raison de supposer que l'objectif susmentionné serait présenté dans le plan bonus, mais on doit rappeler que les travailleurs doivent être étroitement impliqués dans ces différents plans.

Jusqu'à présent, cela a pu sembler être une pratique beaucoup plus importante, mais elle ne l'est pas vraiment.

08.03 **Franco Seminara** (PS): C'est à la suite de discussions avec des partenaires sociaux que cette question est exposée aujourd'hui. Elle souligne à quel point le système de primes est pervers. On propose au travailleur d'échanger la dégradation de sa santé contre l'octroi d'une prime. Il serait utile de réfléchir à l'opportunité de son maintien à l'avenir.

L'incident est clos.

09 Question de Mme Miranda Van Eetvelde à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "le piège à l'emploi dans le secteur des titres-services" (n° 2916)

09.01 **Miranda Van Eetvelde** (N-VA): Récemment, l'administrateur délégué d'une grande entreprise de titres-services a révélé sa vision du système. Il dénonce le trop petit nombre de chômeurs qui acceptent d'intégrer le système, parce que les allocations de chômage ne sont pas limitées dans le temps. De plus, il dénonce un piège à l'emploi parce que la différence entre les allocations de chômage et les revenus provenant d'un travail dans le cadre des titres-services est insignifiante.

Qu'en pense la ministre?

09.02 **Joëlle Milquet**, ministre (*en néerlandais*): Le secteur des titres-services garde, assurément, un haut potentiel de croissance même si le développement de certaines entreprises de titres-services est, en effet, entravé par la pénurie de main-d'œuvre disponible. La moitié du nombre de travailleurs de ce secteur provient du chômage.

Je ne suis pas d'accord pour dire que le manque de candidats est lié à la durée illimitée de notre système de chômage. Si un chômeur perçoit d'importantes indemnités, c'est qu'il travaillait très récemment encore et que son salaire était élevé. Après six mois, les indemnités de chômage sont toujours inférieures au salaire minimum. En 2009, l'indemnité mensuelle moyenne s'élevait à 542 euros. Qu'on ne me dise pas que cela encourage le chômage de longue durée! De plus, moins de la moitié des chômeurs complets sont des chômeurs de longue durée. Si l'impact de la durée des indemnités sur le marché de l'emploi ne doit donc pas être exagéré, il est néanmoins vrai que nous devons lutter contre les pièges à l'emploi.

Je suis au courant de la pénurie de personnel, mais le secteur ne m'a jamais demandé de réaction officielle. Différentes pistes de réflexion s'offrent à nous. Par exemple, on pourrait imposer qu'un certain pourcentage de chômeurs soit engagé par les entreprises de titres-services.

Les institutions régionales chargées de l'accompagnement des chômeurs doivent tenir suffisamment compte des offres dans le secteur des titres-services. La marge de manœuvre pour améliorer les choses y est encore importante. Le secteur lui-même pourrait faire davantage de publicité.

L'ONEm sanctionne un chômeur qui refuse un emploi approprié proposé par un service régional pour l'emploi. En 2010, l'ONEm a infligé 2 683 sanctions dans ce cadre.

Je formulerai plusieurs propositions après les vacances de carnaval lors des négociations budgétaires. Le fonctionnement du système actuel est toutefois satisfaisant.

L'incident est clos.

Le **président**: Mme Demir est actuellement présente dans une autre commission. Si elle ne peut rejoindre notre commission à temps, ses questions n^{os} 2926 et 2950 seront transformées en questions écrites. M. Gilkinet étant absent, ses questions n^{os} 2952 et 2953 sont supprimées.

10 Question de M. Franco Seminara à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la manière dont sont mises en œuvre les procédures de remise au travail dans une activité adaptée après un accident du travail" (n° 3009)

10.01 Franco Seminara (PS): Pour permettre aux accidentés du travail de réintégrer progressivement leur activité professionnelle, les victimes peuvent bénéficier d'une proposition de mise en travail adapté.

L'article 22ter de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail prévoit que la proposition est initiée par l'assureur. Cette disposition sous-entend que, préalablement, l'accident a fait l'objet d'une déclaration auprès de l'entreprise d'assurance. Dans la réalité, on observe de plus en plus de cas où le travailleur concerné ne sollicite plus l'assureur, car il est encouragé à ne pas déclarer son accident. Ceci soulève une série de considérations juridiques et médicales. Quant à l'absence de déclaration, la conservation des droits de la victime, en cas de rechute ou d'aggravation, n'est plus garantie. La législation en la matière s'est affaiblie.

Avez-vous connaissance de l'augmentation de procédures de remise en travail adapté qui écartent l'intervention de l'assureur et/ou le médecin du travail? Ne serait-il pas opportun d'élaborer un cadre législatif beaucoup plus restrictif? Comment renforcer l'efficacité et le rôle des inspections du Fonds des accidents du travail et du contrôle du bien-être (SPF Emploi)?

10.02 Joëlle Milquet, ministre (en français): ONEm, INAMI, Fonds des maladies professionnelles, médecine du travail, Communautés et Régions sont également impliqués dans la problématique de la réinsertion des travailleurs. C'est pour cette raison que la loi du 13 juillet 2006 avait été adoptée. Un régime impliquant en même temps tous les aspects de la sécurité sociale s'est cependant avéré difficile à mettre en œuvre.

L'article 22ter de la loi du 10 avril 1971, introduit par la loi de 2006, est devenu obsolète car il nécessitait des arrêtés d'exécution à prendre avant le 1^{er} décembre 2010 et une confirmation par le Parlement. Comme la démission du gouvernement est intervenue, tout cela n'a pas été possible. Les procédures continuent, dès lors, à être réglées sur la base de l'ancienne version de l'article 23.

Je me demande si l'on ne pourrait quand même pas, dans le cadre des affaires courantes, proposer à

nouveau à nos collègues ce genre d'avancée ou d'arrêté.

La réglementation relative au bien-être exige un examen médical de pré-reprise du travail pour les travailleurs soumis à des examens médicaux périodiques, lorsqu'ils sont absents plus de quatre semaines.

En l'absence de déclaration d'accident, les droits de la victime en cas de rechute ou d'aggravation ne sont plus garantis. C'est pour cette raison que la clarification des conditions dans lesquelles les accidents doivent être déclarés à l'assureur a été inscrite dans la stratégie nationale 2008-2012 et dans le troisième contrat d'administration du Fonds des accidents du travail.

En principe, l'employeur doit déclarer tout accident du travail, sans se poser la question de la recevabilité. Une nouvelle procédure simplifiée a reçu l'agrément du comité de gestion du Fonds des accidents du travail lors de la dernière réunion et sur ma proposition. Cette adaptation nécessite la modification de la loi du 10 avril 1971 mais aussi celle sur le bien-être.

Nous dressons une liste qui sera débattue au sein du gouvernement afin d'étudier ce qui peut ou non élargir aux affaires courantes car on se rend compte que la création d'un nouveau gouvernement n'est pas pour demain.

10.03 Franco Seminara (PS): La réglementation actuelle n'incite ni les employeurs ni les travailleurs à déclarer les accidents liés à l'activité professionnelle. Nous observons toujours davantage de cas où l'employeur se substitue à l'assureur pour faire une proposition de travail adapté.

Il faudrait également compléter la loi de 1971, en intervenant au niveau du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (CSPPT).

L'incident est clos.

11 Question de M. Karel Uyttersprot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la numérisation des contrats de travail et des documents sociaux" (n° 3014)

11.01 Karel Uyttersprot (N-VA): De nombreux documents d'entreprise concernent des affaires de personnel.

Ces documents doivent-ils encore être conservés sur papier ou peuvent-ils être conservés sous une forme numérisée? Quelle est la force probante de ces documents en cas de litige? La numérisation est-elle soumise à certaines conditions?

11.02 Joëlle Milquet, ministre (en néerlandais): Depuis le 2 août 2007, un contrat de travail rédigé électroniquement peut être signé au moyen d'une signature électronique. En vertu de la loi du 3 juin 2007, certains documents peuvent être envoyés par la voie électronique, notamment le compte individuel, le décompte de salaire et le certificat de travail à la fin de la relation de travail. Une CCT peut autoriser l'envoi et la sauvegarde électroniques d'autres documents instaurés en vertu d'une CCT, dans le cadre de la relation de travail individuelle entre l'employeur et les travailleurs. L'employeur et les travailleurs déterminent d'un commun accord verbal quels documents peuvent être envoyés et sauvegardés dans le cadre de leur relation de travail individuelle.

Tous les documents envoyés par la voie électronique et le contrat de travail électronique doivent être sauvegardés au sein d'un service d'archivage électronique. La sauvegarde est gratuite pour le travailleur et doit au moins être garantie pendant cinq années complètes à partir de la fin du contrat de travail, à moins qu'une durée de sauvegarde plus longue ne soit prévue dans d'autres dispositions réglementaires.

Dans la pratique, le fondement légal actuel n'est pas bien connu. Davantage d'informations sont disponibles sur le site internet du SPF Emploi.

L'incident est clos.

12 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la possibilité de recourir au vote électronique lors des élections sociales" (n° 3034)

12.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Les préparatifs pour les élections sociales de 2012 ont débuté. En 2008, M. Vanvelthoven, qui était ministre à l'époque, avait évoqué le vote électronique.

Cette possibilité est-elle envisagée? Quelle suite sera réservée à ce dossier?

12.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Le vote électronique est déjà possible pour les élections sociales à l'heure actuelle. Je me réfère à cet effet aux articles 71 à 77 de la loi du 4 décembre 2007 qui fixent les conditions à respecter en la matière. Le système est comparable à celui utilisé lors des élections communales ou législatives. Ces principes resteront d'application pour les élections sociales de 2012.

La proposition du CNT, formulée dans son avis de décembre 2010, visant à supprimer l'obligation d'utiliser des cartes magnétiques lors du vote électronique, sera inscrite dans l'une des lois qui régleront l'organisation des élections sociales et qui seront soumises au Parlement après les vacances de Pâques. Ces lois prévoient également l'accord préalable du conseil d'entreprise concerné ou, pour les entreprises occupant entre 50 et 100 travailleurs, du Comité pour la prévention et la protection au travail. Par ailleurs, les présidents et les membres du bureau de vote devront suivre une formation appropriée en cas de vote électronique.

L'incident est clos.

Le **président**: M. D'haeseleer étant absent et n'ayant pas prévenu de son absence, sa question n° 3082 est supprimée.

13 Question de M. Stefaan Vercamer à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les limitations du Maribel social" (n° 3100)

13.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Il me revient que le secteur non marchand souhaite engager de plus en plus d'universitaires mais le système du Maribel social est axé sur les bacheliers et c'est pourquoi il est difficile d'engager des masters. Ce segment du marché ne peut être exploité parce qu'il existe un plafond en matière de rémunération qui constitue également une entrave pour conserver plus longtemps des travailleurs de qualité. Les partenaires sociaux demandent que ce plafond soit au moins indexé. Par ailleurs, le Maribel social peut difficilement être utilisé dans le cadre des contrats à durée déterminée. En outre se pose le problème de l'impossibilité de payer une indemnité de rupture et de continuer à verser la rémunération pendant la période de préavis dans le cadre du Maribel social.

Procèdera-t-on à une évaluation du Maribel social? Est-il possible ou non d'engager des universitaires par le biais du Maribel social? Comment le problème de l'augmentation de la rémunération, liée à l'ancienneté, peut-il être résolu?

13.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): L'objectif du Maribel social est de créer des emplois par le biais d'une réduction des cotisations patronales. Les partenaires sociaux arrêtent les critères d'attribution. Les fonds sectoriels doivent soumettre leurs bilans à la commission paritaire compétente.

L'administration et mon cabinet sont en contact étroit avec les partenaires sociaux du secteur non marchand. Ils peuvent formuler des suggestions pour améliorer les dispositions en vigueur si nécessaire. L'arrêté royal de 2002 sur le Maribel social n'exclut pas la création d'emplois pour les universitaires. L'article 12 précise que l'intervention annuelle du fonds par travailleur à temps plein recruté ne peut dépasser une somme déterminée. Pour 2011, le montant a été fixé à 74 594 euros. La majorité des fonds du Maribel social ont arrêté dans leur CCT un second plafond d'intervention inférieur au premier montant maximum. Les montants varient en moyenne entre 30 000 et 40 000 euros.

Ce sont les partenaires sociaux qui siègent au comité de gestion des fonds qui déterminent le montant des interventions par le biais de leur CCT. Le choix du montant maximum est effectué par une pondération entre,

d'une part, un montant maximum élevé, de manière à pouvoir prendre en considération ancienneté ou rémunérations des universitaires et, d'autre part, un montant maximum peu élevé. Plus le montant maximum est faible, plus important est le nombre d'emplois créés.

Le cadre général arrêté est flexible. Il n'empêche nullement les partenaires sociaux de prendre l'ancienneté en considération, voire même les rémunérations des universitaires par le biais d'une décision du comité de gestion du fonds Maribel, pour autant que l'équilibre budgétaire reste préservé et que le plafond de 74 000 euros ne soit pas dépassé. La responsabilité incombe donc aux partenaires sociaux. Je puis néanmoins exercer une certaine action sur trois fonds.

Je peux leur envoyer une lettre pour attirer leur attention sur ce problème.

13.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Ce serait nécessaire. Ce n'est en effet pas la première fois que des employeurs ayant engagé du personnel via le Maribel social ne peuvent le garder en raison de limitations en matière d'ancienneté. Pour garder ce personnel, ils devraient en effet compléter leur salaire en puisant dans leurs propres frais de fonctionnement. Le secteur demande de pouvoir continuer à financer les coûts salariaux par le biais du Maribel social.

L'incident est clos.

Le **président**: Les questions n^{os} 3105 de Mme Van der Auwera, 3129 de Mme Grosemans et 3714 de Mme Van Eetvelde sont reportées.

13.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Puis-je répondre par écrit aux autres questions?

Le **président**: Les questions ont déjà été transformées en questions écrites, à l'exception de celles dont les auteurs n'ont pas justifié leur absence. Ces questions sont supprimées. La simple courtoisie impose de signaler son absence.

14 Question de M. Hans Bonte à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "la position du gouvernement concernant le dossier relatif aux ouvriers et aux employés" (n° 2895)

14.01 Hans Bonte (sp.a): Après l'échec des négociations sur l'accord interprofessionnel, le gouvernement a décidé de transposer lui-même l'essentiel des projets d'accord dans des projets. Cependant, le contenu des textes soumis au Parlement est tout de même fort différent. J'aimerais y voir un peu plus clair.

Est-il exact que le gouvernement se résigne à ce qu'aucune initiative ne soit prise pour supprimer les discriminations entre les ouvriers et les employés? La différence en matière de nombre de jours de carence et de revenu garanti entre les ouvriers et les employés sera-t-elle maintenue? Le gouvernement estime-t-il que cette différence est équitable?

Je me souviens que le premier ministre Leterme a déclaré que le gouvernement n'avait pas d'argent à affecter à l'accord interprofessionnel. J'aimerais dès lors savoir ce que va coûter l'AIP, en particulier la généralisation de la prime de crise et l'exonération fiscale d'une partie de l'indemnité de licenciement durant la période de préavis.

L'une des ambitions de l'accord interprofessionnel était de laisser la concertation sociale suivre son cours. Il était prévu que le gouvernement et le Parlement ne se mêleraient pas des problèmes qui seraient résolus dans le cadre de cette concertation. Mais il n'y a pas d'AIP. Cela veut-il dire que nous, le gouvernement et le Parlement, n'allons plus rien entreprendre, durant les deux années à venir, dans le dossier du statut unique?

14.02 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Avec sa proposition de médiation, le gouvernement a décidé de réaliser la première étape de l'AIP, à savoir l'harmonisation des délais de préavis pour les ouvriers et pour les employés.

La suppression du jour de carence a été insérée dans le projet d'AIP à partir de 2014. Notre proposition de médiation ne comporte pas de décision sur le jour de carence ni sur le régime des vacances. Nous pourrions

en débattre lorsque nos projets de loi seront déposés au Parlement.

Le projet ne comporte pas de dispositions relatives aux sujets cités par M. Bonte, mais le prochain gouvernement pourra peut-être instaurer un régime réellement nouveau ou prendre des mesures complémentaires. La concertation sociale peut durer longtemps et, parfois, le gouvernement doit donner un petit encouragement.

D'après les estimations, la réalisation de la proposition de médiation coûtera 100 millions d'euros.

Nous disposons donc de 30 millions pour la prime de crise, de 50 millions pour l'exonération fiscale, sans compter la prolongation du chômage des employés. Ce montant total de 100 millions d'euros est d'ores et déjà réservé dans notre budget ou dans les propositions budgétaires.

À mon sens, l'éventuelle approbation de cette proposition ne suffira pas pour que le gouvernement tranche à propos de nouveaux éléments.

14.03 Hans Bonte (sp.a): Je me permets d'émettre de sérieux doutes quant aux montants et au budget, mais nous pourrions encore en discuter ultérieurement.

14.04 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Nos estimations sont très larges. Ainsi, pour la prime de crise, nous avons réservé pour 2011 le même montant que pour 2010.

14.05 Hans Bonte (sp.a): La différence réside dans le fait qu'il n'est plus possible aujourd'hui de récupérer un tiers du coût.

14.06 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Non, ce n'est pas encore le cas pour 2011. Par contre, en 2012, la possibilité de récupérer un tiers du coût sera bien supprimée.

14.07 Hans Bonte (sp.a): Il sera question des chiffres lors du débat budgétaire.

14.08 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): Je présenterai les chiffres en commission.

14.09 Hans Bonte (sp.a): Je pronostique que les employeurs ne paieront pas une troisième fois la prime de crise et que c'est l'ONEm qui paiera l'intégralité de la somme.

La ministre affirme qu'un nouveau gouvernement peut prendre des initiatives en vue de l'harmonisation des statuts. Nous ne manquerons pas d'y apporter notre contribution si nous en faisons partie. Indépendamment de ces considérations, le Parlement doit assumer une certaine responsabilité.

La Cour constitutionnelle a déjà affirmé à plusieurs reprises que la situation actuelle est illégale et discriminatoire. Il suffit de se pencher sur les réactions au projet d'accord interprofessionnel pour se rendre compte du large mécontentement que suscite cette discrimination dans la société. À la suite des déclarations de la Cour constitutionnelle, il nous appartient en tant que législateurs de passer à l'action. C'est la raison pour laquelle je m'associe à Mme Kitir pour présenter des amendements sur le jour de carence et les délais de préavis.

Personne ne pourra encore à présent se retrancher derrière la concertation sociale actuellement en cours.

14.10 Joëlle Milquet, ministre (*en néerlandais*): La question devra être débattue par le nouveau gouvernement. À défaut, le Parlement devra prendre une décision quant au statut unique ou alors la question devra être tranchée dans le cadre de la concertation sociale. Il faut peut-être faire preuve de prudence et débattre des nouveaux projets de loi.

L'incident est clos.

15 Question de Mme Özlem Özen à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile, sur "les femmes et l'emploi à temps partiel" (n° 2853)

15.01 Özlem Özen (PS): Il n'y a que 33 % des femmes belges qui travaillent à temps plein, alors que la moyenne européenne est de 38 %. Le travail à temps partiel est souvent imposé aux femmes par les circonstances, et elles sont obligées d'accepter – pour des raisons de flexibilité – des horaires coupés tôt le matin et tard le soir. De plus, les conséquences d'un travail à temps partiel sur les pensions peuvent à long terme provoquer une véritable précarité pour des femmes déjà précarisées.

Quelles balises avez-vous posées pour éviter cet écueil? Des dispositions ont-elles été prises pour améliorer l'information des travailleurs concernés au sujet des droits et conséquences liés au travail partiel? Des contacts en ce sens avec les partenaires sociaux ont-ils été pris? De nouvelles initiatives ont-elles été prises pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes?

15.02 Joëlle Milquet, ministre (*en français*): Je réponds oui à la deuxième question. Avec un nouveau gouvernement, nous pourrions réaliser les intentions de l'ancien au sujet de l'harmonisation vie familiale / vie professionnelle.

Il s'agissait de revoir, sur l'ensemble de la carrière, l'ensemble de l'offre en matière de soutien familial, qui demanderait une refonte de l'ensemble des systèmes de congés. Dans l'urgence, deux projets de directives européennes vont nous obliger à bouger: le congé parental va passer à quatre mois en 2012 et le congé de maternité devrait être généralisé à dix-huit semaines.

Le travail à temps partiel reste un problème important. Mais il est vrai qu'une disposition très importante de la convention collective n° 35 prévoit, dans son article 4, que tout employeur qui engage est obligé d'offrir, lorsqu'il en a l'occasion, un contrat à temps plein à la personne qui travaille à temps partiel.

Le travailleur à temps partiel peut même demander par écrit un temps plein ou un temps partiel d'une durée hebdomadaire supérieure à l'actuelle.

Il y a là un problème d'information. Une brochure de sensibilisation sur tous les aspects du temps partiel, que j'ai demandée à l'administration, est en cours de finalisation. Il faudra peut-être débattre d'une inscription obligatoire de ces informations dans le contrat-type.

15.03 Özlem Özen (PS): La charge du ménage et l'éducation des enfants reposent encore souvent sur les femmes. Et en plus, il y a toutes les conséquences négatives au niveau de la précarité. C'est affolant.

Le travail ne manque pas. Il faut sensibiliser, informer, mettre en œuvre des politiques positives pour favoriser les "temps pleins".

L'incident est clos.

La réunion publique est levée à 17 h 02.

De vergadering wordt geopend om 15.09 uur en voorgezeten door de heer Stefaan Vercamer.

01 Vraag van mevrouw Kattrin Jadin aan de vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Maatschappelijke Integratie, over "de kosten van het verplicht medisch onderzoek voor de werknemers" (nr. 2137)

01.01 Kattrin Jadin (MR): De werknemers van een bedrijf moeten elk jaar een medisch onderzoek ondergaan, teneinde na te gaan of ze gezond en arbeidsgeschikt zijn.

Een dergelijk medisch consult zou echter meer kosten dan een gewoon consult bij een geconventioneerde huisarts.

Hoeveel kost een dergelijk consult en welk gedeelte neemt de overheid daarvan ten laste?

01.02 Minister Joëlle Milquet (*Frans*): De medische onderzoeken, die zowel een risicoanalyse als het medisch toezicht betreffen, worden gedekt door een forfaitaire minimumbijdrage, die gekoppeld is aan de index.

Het gaat om een globale bijdrage voor de bedrijven van 113,65 euro per werknemer; twee derde van dat bedrag gaat naar de medische onderzoeken en het saldo is bestemd voor preventieopdrachten, risicoanalyse, bedrijfsbezoeken, enz. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een specialist, tegen een redelijk bedrag. De bijdrage dekt ook de spontane raadplegingen, bijvoorbeeld wanneer een werknemer van oordeel is dat de arbeidsomstandigheden waarin hij moet werken, een negatieve invloed op zijn gezondheid hebben.

De kosten met betrekking tot het welzijn op het werk worden steeds door de werkgever gedragen, en niet door de overheid of de sociale zekerheid. De enige uitzondering heeft betrekking op het Fonds voor de beroepsziekten, aangezien het noodzakelijk is om het aanbod van stagiairs te versterken zonder dat zulks ten koste gaat van de bedrijven.

Het incident is gesloten.

02 Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de uitsluiting van zelfstandige binnenschippers uit het toepassingsgebied van de wet op de havenarbeid" (nr. 2212)

02.01 Zuhail Demir (N-VA): De wet van 1972 op havenarbeid bepaalt dat alleen erkende havenarbeiders havenarbeid mogen verrichten in de havengebieden. Het uitvoeringsbesluit op die wet bepaalt wat als havenarbeid wordt gekwalificeerd. Als een zelfstandige binnenschipper arbeid verricht in de haven, is het onduidelijk of hij onder de wet van 1972 valt of niet. Een zelfstandige binnenschipper valt mijns inziens niet onder het toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomstenwet van 1978 en ook niet onder de sociale zekerheid van werknemers. Ze kunnen daarom volgens mij niet als een werknemer gekwalificeerd worden.

Hoe interpreteert de minister artikel 1 van de wet op de havenarbeid? Is er geen sprake van juridische onduidelijkheid?

02.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Zelfstandigen die binnen het havengebied werk uitvoeren dat volgens de akte zelfstandig is, vallen niet onder de wet op de havenarbeid en ook niet onder de cao-wet. Volgens mij kan het werk dat in de vraag beschreven wordt, niet door een zelfstandige binnenschipper worden uitgevoerd. Als zelfstandigen werknemers inzetten, dan vallen die wel onder beide wetten. Ik heb mijn diensten gevraagd om op zoek te gaan naar voorbeelden van de hier geschetste problematiek. Als die zoektocht iets oplevert, zal ik mevrouw Demir daarover inlichten.

02.03 Zuhail Demir (N-VA): Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 1972 is gebleken dat zelfstandige binnenschippers niet onder de wet vallen, maar een en ander is niet duidelijk.

02.04 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Is de persoon uit het voorbeeld volgens de akte zelfstandig of werkte die onder de autoriteit van één persoon?

02.05 Zuhail Demir (N-VA): Het betreft een binnenschipper die activiteiten verricht op zelfstandige basis.

02.06 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Is het mogelijk om de activiteiten van die persoon beter te beschrijven?

De **voorzitter:** Misschien kan de adviseur van de minister antwoorden?

02.07 Medewerker van de minister: Indien het om een zuivere zelfstandige gaat die helemaal alleen werkt, valt hij niet onder de wet op de cao's en evenmin onder de havenwet. Onze administratie gaat ervan uit dat iemand die een schip lost, dat nooit alleen kan doen, omdat zulks technisch onmogelijk is. Ook de veiligheidsvoorschriften respecteren kan hij onmogelijk alleen doen. De administratie gaat ervan uit dat hij werknemers in dienst heeft en dan zijn beide wetten wel van toepassing.

Mocht iemand een geval kennen waarbij een zuivere zelfstandige dergelijke taken alleen doet, dan moeten we dat geval onderzoeken. Wij hebben alleszins geen weet van dergelijke gevallen.

Het incident is gesloten.

03 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de drempel voor de sociale verkiezingen" (nr. 2219)
- de heer Karel Uyttersprot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de verschillende categorieën bij de sociale verkiezingen" (nr. 2823)

03.01 **Zuhail Demir** (N-VA): De wet van 1948 bepaalt dat bedrijven met ten minste 50 werknemers sociale verkiezingen moeten organiseren, maar in werkelijkheid gebeurde dat pas in bedrijven van ten minste 100 werknemers. De wet van 2007 bepaalde dat deze drempel van 100 werknemers voor een laatste keer toegepast zou worden voor de sociale verkiezingen in 2008 en dat er tegen eind 2010 een evaluatie moest gebeuren.

Wat is het resultaat van die evaluatie?

03.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Op 18 december 2009 vroeg ik een advies aan de NAR, die mij dat op 7 december 2010 bezorgde. De NAR adviseert om een ondernemingsraad te verkiezen in ondernemingen met meer dan 100 werknemers en in ondernemingen met meer dan 50 werknemers die voorheen meer dan 100 werknemers telden en dus al een ondernemingsraad hadden. Daarnaast adviseert de NAR om een comité voor preventie en bescherming te verkiezen met de bevoegdheden van een ondernemingsraad inzake economische en financiële informatie in ondernemingen met meer dan 50 werknemers.

03.03 **Karel Uyttersprot** (N-VA): In 2012 worden er opnieuw sociale verkiezingen georganiseerd. Zal het verschil tussen arbeiders en bedienden behouden blijven? Zullen er quota worden opgelegd voor vrouwelijke kandidaten?

03.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Voorlopig is het nog zinvol om voor de sociale verkiezingen van 2012 het verschil tussen arbeiders en bedienden te behouden. De regering heeft het voorstel van het IPA overgenomen. Mijn administratie werkt nu aan voorontwerpen van wetten over de sociale verkiezingen tegen eind maart 2011, waarbij rekening gehouden wordt met dit ontwerpakkoord en de adviezen van de NAR. Na de paasvakantie zal er een debat in de Kamer georganiseerd worden over de nieuwe wetsontwerpen.

De wet van 4 december 2007 bepaalt dat de verhouding tussen mannen en vrouwen op de kandidatenlijst voor de werknemersorganisaties en de organisaties van de kaderleden in verhouding moet staan tot hun belang. Dat is echter geen verplichting, want er zijn geen sancties vastgelegd. Ik zal er bij de vakbonden op aandringen om voldoende vrouwelijke kandidaten te zoeken.

Het incident is gesloten.

04 **Vraag van mevrouw Zuhail Demir aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het aanvullend pensioenplan en de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten" (nr. 2450)**

04.01 **Zuhail Demir** (N-VA): Artikel 5 van de wet op de aanvullende pensioenen (WAP) bepaalt dat de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging tot de uitsluitende bevoegdheid van de inrichter behoort. Artikel 25 van de wet op de arbeidsovereenkomsten (WAO) bepaalt dat het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, nietig is.

Is de verbintenis van de werkgever om aan een pensioenplan bij te dragen een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst? Is een wijzigingsclausule die in een pensioenplan wordt opgenomen, een schending van artikel 25 van de WAO?

04.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): De arbeidsovereenkomst definieert gewoonlijk niet de bestanddelen die de partijen beschouwen als essentiële bestanddelen van de overeenkomst. De rechter oordeelt in de gevallen die hem worden voorgelegd wat de essentiële bestanddelen zijn.

De rechtspraak leert ons dat alles wat te maken heeft met het loon in de brede zin van het woord, de voordelen van de overeenkomst, inclusief een aanvullend pensioen, essentiële bestanddelen van de overeenkomst vormen. Een belangrijke wijziging hiervan kan aan de basis liggen van een betwisting van de eenzijdige verbreking.

Er is geen verband tussen artikel 5 van de WAP en artikel 25 van de WAO. Artikel 25 van de WAO verbiedt om in de overeenkomst een clausule op te nemen die de werkgever toelaat de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen. Artikel 25 heeft niets te maken met de mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst te wijzigen. Artikel 5 van de WAP geeft de werkgever de bevoegdheid met betrekking tot de wijziging van pensioentoezeggingen. De draagwijdte van artikel 5 is een bevoegdheid van de minister van Pensioenen.

De FOD Werk, en in het bijzonder de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten, ontving nog geen enkele klacht over deze problematiek.

Het incident is gesloten.

05 Vraag van mevrouw Zoé Genot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie" (nr. 2715)

05.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie kan pas volledig worden uitgevoerd als er koninklijke besluiten worden uitgevaardigd. Er is sinds 2007 weinig gerealiseerd.

Welke stappen werden er gedaan opdat deze wet echt in werking kan treden?

05.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): Volgens artikel 8, § 4, van de wet is de Koning niet verplicht om de bepaling met betrekking tot de beroepsvereiste door middel van een koninklijk besluit uit te voeren. Ik ben echter klaar met een voorontwerp van tekst, ook al verkeren we in een absurde en ongewone situatie.

Voor er positieve acties konden worden ondernomen, dienden wij te beschikken over de resultaten en moest de sociaaleconomische monitoring worden ingevoerd. Dat laatste heeft enige tijd in beslag genomen. De laatste hindernissen met betrekking tot die monitoring werden enkele dagen geleden uit de weg geruimd. De diensten van het Rijksregister zullen ervoor zorgen dat alle nodige gegevens nu volledig toegankelijk zijn. De Kruispuntbank wordt als partner van het project thans ook geconsulteerd. Wij zijn met andere woorden bijna klaar om echt met de monitoring van start te gaan.

Nu we gebruik kunnen maken van die monitoring zal de tekst worden voorgelegd aan de sociale partners alvorens hij met de regering wordt besproken.

De ambtenaren die op de naleving van die wettelijke bepalingen toezien, zijn eerst en vooral de inspecteurs van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die nagaan of de sociale wetten in het kader van de arbeidsverhoudingen worden gerespecteerd. De voorwaarden waaronder dat toezicht gebeurt, zijn vastgelegd in twee koninklijke besluiten.

In oktober 2010 hebben het Centrum voor gelijkheid van kansen en de FOD Werkgelegenheid een samenwerkingsprotocol ondertekend.

We zitten nu echt in de laatste rechte lijn. Tegen eind maart kunnen we ons over de details buigen, wat ook de nodige tijd zal vergen aangezien het hier om een complexe materie gaat.

05.03 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Het verheugt me dat er voortgang wordt gemaakt. Al het overleg kan plaatsvinden, zodat we de besluiten alleen nog maar moeten goedkeuren zodra we daartoe de mogelijkheid hebben. De sociale inspecteurs lijken nu al overladen te zijn met werk. Wanneer we de begroting bestuderen, zullen we ons pleidooi voor een versterking van die diensten kunnen voortzetten.

Het incident is gesloten.

06 **Samengevoegde vragen van**

- mevrouw **Zoé Genot** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het werkgelegenheidseffect van de btw-verlaging in de horeca" (nr. 2714)
- mevrouw **Miranda Van Eetvelde** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het zwartwerk in de horeca" (nr. 3010)
- de heer **Kristof Calvo** aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de effecten van de btw-verlaging in de horeca op zwartwerk" (nr. 3140)

06.01 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Op 1 januari 2010 werd de btw in de horeca verlaagd tot 12 procent. Naar aanleiding daarvan had die sector er zich toe verbonden 4.000 banen te scheppen en fraudepraktijken aan te pakken. In oktober jongstleden zou die btw-verlaging, die de Schatkist naar schatting 292 miljoen euro heeft gekost, geëvalueerd worden. In de kranten van 21 oktober 2010 heb ik echter gelezen dat het zwartwerk in die sector nog zou zijn toegenomen. Tijdens de controles zou zijn vastgesteld dat het aandeel van de fraudepraktijken zou zijn gestegen van 73,5 tot 75,1 procent. Het is duidelijk dat de resultaten niet aan de verwachtingen beantwoorden.

Hoeveel banen werden er in die sector gecreëerd sinds de verlaging van het btw-tarief? Hoeveel personen die sindsdien in die sector werk hebben gevonden, leefden van werkloosheidsuitkeringen voordat ze in dienst werden genomen? Gaat het om win-wincontracten? Welke overeenkomsten heeft u met die sector gesloten met het oog op jobcreatie en bestrijding van zwartwerk? Beschikt u over een officiële evaluatie van die maatregel?

06.02 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Een van de voorwaarden voor het verlagen van de btw op voeding naar 12 procent was de terugdringing van het zwartwerk in de horeca. In 2010 werd er in 28,72 procent van de bedrijven een pv uitgeschreven voor zwartwerk. Dat is een stagnatie met het voorgaande jaar. Ho.Re.Ca Vlaanderen betwist dat en zegt dat er wel degelijk een daling is.

Heeft de btw-verlaging nu wel of niet een effect op het zwartwerk? Zijn er verschillen per Gewest? Hoeveel extra arbeidersplaatsen werden er in de drie Gewesten gecreëerd? Hoe kan het verschil tussen wat enerzijds de sociale inspectie en anderzijds Ho.Re.Ca Vlaanderen beweert, worden verklaard? Moet de btw-verlaging worden gehandhaafd of niet?

De **voorzitter**: De heer Calvo is afwezig.

06.03 Minister Joëlle Milquet (Frans): De RSZ deelt mee dat hij tot nog toe enkel over definitieve cijfers beschikt op het nationale niveau en dit tot het derde kwartaal van 2010. Ik beschik niet over regionale cijfers, maar ik heb die wel opgevraagd. Er werd een lichte stijging van het aantal RSZ-aangiften vastgesteld, niet alleen wat het aantal banen, maar ook wat het aantal voltijdse eenheden betreft.

(Nederlands) De tewerkstelling in de horeca groeit: in het tweede kwartaal van 2010 waren er 2.500 arbeidsplaatsen meer dan in het tweede kwartaal van 2009. Dat komt neer op 1.700 voltijdequivalenten.

(Frans) Tijdens het derde kwartaal van 2010 kwamen er 1.200 banen bij, wat een toename met 2.000 fte's betekent ten opzichte van het derde kwartaal van 2009. Een juiste inschatting zal pas kunnen worden gemaakt wanneer we twee volledige jaren kunnen vergelijken.

Momenteel kunnen we uit de statistieken niet opmaken hoeveel van de in dienst genomen personen vooraf werkloosheidsuitkeringen genoten, maar ik zal mijn best doen om onze statistische instrumenten met een aantal subindicatoren te laten uitbreiden.

Van alle nieuwe banen in deze sector waren er op 31 december 2010 4.363 met een win-wincontract.

(Nederlands) Dat bewijst toch dat zonder de maatregel de tewerkstelling in de sector gedaald zou zijn.

(Frans) De sector heeft een overeenkomst met de regering ondertekend. Er moesten binnen 18 maanden,

dus tegen 30 juni 2011, 6.000 jobs worden gecreëerd en de loonmassa moest met 5 procent worden verhoogd. Die streefcijfers zijn niet bereikt. Er zijn ongeveer 2.000 à 2.500 banen bijgekomen, als we de win-wincontracten meetellen.

Alvast voor de aspecten die onder mijn bevoegdheid vallen, heb ik gevraagd dat de evaluatie tijdig zou worden afgewerkt.

(Nederlands) De cijfers over zwartwerk in de horeca die in oktober 2010 en februari 2011 zijn verschenen, zijn cijfers van de inspectie van de FOD Sociale Zaken en de FOD Economie en vallen niet onder mijn bevoegdheid. Ik heb wel cijfers gevraagd aan mijn dienst Toezicht op de Sociale Wetten. Ik zal de tabel overhandigen. Ik ken alleen de cijfers van mijn diensten en ik kan dus geen commentaar geven op de cijfers van de werkgeversorganisaties van de sector.

Uit een vergelijking van de cijfers van 2010 en 2011 lijkt er een trend naar meer zwartwerk te blijken, maar ook het aantal controles is gestegen. In ieder geval is duidelijk dat de btw-verlaging geen enkel effect heeft gehad op het zwartwerk in de sector.

Ik wacht nu op de resultaten van een grondige evaluatie. Ofwel is het aan de volgende regering om hierover een grondig debat te voeren bij de opmaak van de begroting van 2012, ofwel kan de huidige regering het nog doen. Het hangt ervan af wanneer de resultaten er zijn.

06.04 Zoé Genot (Ecolo-Groen!): Wanneer men een maatregel invoert waarvan de voortzetting afhangt van de evaluatie, moet er eensgezindheid bestaan over de evaluatiecriteria en de te volgen methode, moet men op voorhand berekenen hoeveel de maatregel zal kosten en welke gevolgen die zal hebben voor de werkgelegenheid.

De eerste resultaten voldoen niet aan de verwachtingen. Er is geen enkele verbetering op het stuk van zwartwerk. Er moet een ernstige evaluatie komen om na te gaan of die uitgave wel nut heeft en of de sector zijn verbintenissen nakomt.

06.05 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Het is jammer dat de verschillende berichten hierover tegenstrijdig zijn. Er is in elk geval geen eenduidig positief effect op het zwartwerk en dat was toch de bedoeling van de maatregel.

Het incident is gesloten.

07 Vraag van de heer Damien Thiéry aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de oprichting van paritaire comités voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs en voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs" (nr. 2432)

07.01 Damien Thiéry (MR): In stuk 128 van het Franse Gemeenschapsparlement wordt er verwezen naar een advies van de Raad van State betreffende twee ontwerpen van koninklijk besluit die betrekking hebben op uw bevoegdheden.

Het eerste ontwerp-KB zou betrekking hebben op de wijziging van het koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs. Het tweede ontwerp-KB zou betrekking hebben op de wijziging van het koninklijk besluit tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en tot vaststelling van het aantal leden ervan.

In punt 6 van stuk 128 staat er dat er uit het voorgaande kan worden afgeleid dat de Gemeenschappen bevoegd moeten worden geacht, op grond van artikel 127, § 1, 1° en 2°, van de Grondwet, om voor het niet-gesubsidieerde personeel en voor het niet-onderwijzend personeel van het gesubsidieerd onderwijs, een specifieke regelgeving uit te werken inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen.

De conclusie luidt daarentegen dat de Koning bevoegd kan worden geacht om de besluiten uit te vaardigen aangezien de voorliggende ontwerp-KB's die ertoe strekken de wet van 5 december 1968 uit te voeren,

verenigbaar zijn met het algemeen opzet van die wet en derhalve geen betrekking hebben op specifieke regels.

Ik leid bijgevolg uit het advies af dat het recht van de collectieve arbeidsbetrekkingen voor bepaalde categorieën van het onderwijzend personeel zou kunnen worden gecommunautariseerd.

Werden die ontwerp-KB's aangenomen? Wat leidt u af uit de consideransen van dat advies en welke gevolgen heeft een en ander voor een impliciete defederalisering van het arbeidsrecht op het stuk van onderwijs?

07.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Deze ontwerpen van koninklijk besluit zijn klaar, maar konden nog niet worden goedgekeurd, omdat we in een periode van lopende zaken zitten.

De Raad van State is van oordeel dat er uit het beginsel van hun volheid van bevoegdheid inzake onderwijs kan worden afgeleid dat de Gemeenschappen bevoegd moeten worden geacht om inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht specifieke regels te ontwikkelen, die kunnen worden beschouwd als een onderdeel van het statuut van het onderwijzend personeel, met name wat de collectieve arbeidsbetrekkingen van dat personeel betreft.

De federale overheid is derhalve bevoegd om algemene regels goed te keuren, die van toepassing zijn op abstracte categorieën werknemers en werkgevers. Deze algemene regels gelden voor het onderwijzend personeel zolang de Gemeenschappen zelf geen specifieke regels hebben opgesteld. De federale overheid kan dus enkel algemene regels vastleggen, en enkel als er geen specifieke regels van de Gemeenschappen bestaan.

Het feit dat de ontwerpen van koninklijk besluit betrekking hebben op een paritair comité voor het onderwijs, is niet belangrijk, omdat de regels voor deze paritaire comités niet specifiek zijn. Het gaat om de toepassing van algemene regels.

Het incident is gesloten.

08 **Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de gevolgen van cao nr. 90 die de voorwaarden en regels vastlegt voor de toekenning van resultaatsgebonden premies aan werknemers" (nr. 2851)**

08.01 **Franco Seminara** (PS): Heel wat bedrijven hebben bonusplannen waarmee ze hun werknemers belonen voor hun bijdrage aan de prestaties van de onderneming. Eén van de opvallende aspecten van de ter zake geldende regelgeving is dat ze de bedrijven toelaat premies toe te kennen op grond van de financiële resultaten van de werknemer, maar dat ook rekening kan worden gehouden met het aantal afwezigheden.

Dat systeem zou wel eens ongewenste gevolgen kunnen hebben. Men biedt de werknemers immers de mogelijkheid om hun gezondheid in te ruilen tegen premies.

Beschikt u over informatie die de verspreiding van zulke praktijken bij de bedrijven bevestigt?

08.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): De doelstellingen betreffende de daling van het aantal werkongevallen en de verloren dagen ten gevolge van werkongevallen kunnen enkel en alleen opgenomen worden in het bonusplan wanneer de werkgever zich wat de referentieperiode betreft strikt houdt aan de bepalingen van de artikelen 10 tot 12 van het desbetreffende besluit met betrekking tot het welzijn van de werknemers, de kwesties betreffende de kwaliteitsvolle invulling van hun werk, enz.

Wanneer de doelstelling verband houdt met de vermindering van het aantal afwezigheidsdagen, moet de werkgever, naast de artikelen 10 tot 12 van het besluit, rekening houden met de doelstellingen en acties die vervat zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de NAR inzake het beleid dat gevoerd wordt om stress op het werk tegen te gaan.

Er zijn ongeveer 10 tot 15 procent van de bonusplannen die een gemeenschappelijke doelstelling hebben die

betrekking heeft op de daling van het absentisme. Hoewel die doelstelling als prioritair wordt aangemerkt, is dit geen hoog percentage. Normaal is er dan ook geen enkele reden om aan te nemen dat de bovenvermelde doelstelling opgenomen zou worden in het bonusplan. Toch moeten we eraan herinneren dat de werknemers nauw bij die verschillende plannen moeten worden betrokken.

Tot op heden kon men de indruk krijgen dat dit een veel voorkomende praktijk is, maar eigenlijk is dat niet het geval.

08.03 Franco Seminara (PS): Deze vraag is vandaag gerezen naar aanleiding van de gesprekken met de sociale partners. Daaruit blijkt hoe pervers het premiesysteem is. Wat men aan de werknemers voorstelt, is dat ze in ruil voor een premie hun gezondheid naar de bliksem helpen. Het zou nuttig zijn om na te denken over het behoud van dat systeem in de toekomst.

Het incident is gesloten.

09 Vraag van mevrouw Miranda Van Eetvelde aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de werkloosheidsval in de dienstenchequesector" (nr. 2916)

09.01 Miranda Van Eetvelde (N-VA): Een gedelegeerd bestuurder van een groot dienstenchequebedrijf liet onlangs zijn licht schijnen over het systeem. Hij klaagt aan dat er te weinig werklozen in het systeem willen stappen, omdat de werkloosheidsuitkering niet in tijd beperkt is. Bovendien is er een werkloosheidsval, omdat de inkomsten uit een uitkering te weinig verschillen van inkomsten uit werk met dienstencheques.

Wat is de mening van de minister?

09.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): De dienstenchequesector kent zeker nog een groot groeipotentieel en de groei van bepaalde dienstencheque-ondernemingen wordt inderdaad belemmerd door een gebrek aan beschikbare arbeidskrachten. De helft van het aantal werknemers in deze sector komt uit de werkloosheid.

Ik ben het er niet mee eens dat het gebrek aan kandidaten verband houdt met de onbeperktetheit in tijd van ons werkloosheidssysteem. Als een werkloze een hoge uitkering ontvangt, wil dat zeggen dat hij vrij recent tewerkgesteld werd tegen een hoog loon. Na zes maanden werkloosheid ligt een uitkering altijd lager dan het minimumloon. In 2009 bedroeg de gemiddelde maandelijkse uitkering 542 euro. Dat lijkt mij geen aanmoediging om langdurig werkloos te blijven. Bovendien is minder dan de helft van de volledige werklozen langdurig werkloos. De impact van de duur van de uitkeringen op de arbeidsmarkt moet dus niet overdreven worden, maar wij moeten wel strijden tegen de werkloosheidsval.

Ik ben op de hoogte van het personeelstekort, maar de sector heeft mij nooit om een officiële reactie gevraagd. Wij moeten verschillende denksporen volgen. Een mogelijkheid is het opleggen van een bepaald percentage van werklozen dat bij dienstenchequebedrijven tewerkgesteld moet worden.

De gewestelijke instellingen die de werklozen moeten begeleiden, moeten voldoende rekening houden met de aanbiedingen in de dienstenchequesector. Daar is zeker nog veel ruimte voor verbetering. De sector zelf zou meer publiciteit kunnen maken.

De RVA bestraft een werkloze die niet ingaat op een passende betrekking die voorgesteld wordt door een gewestelijke instelling voor arbeidsbemiddeling. In 2010 heeft de RVA daarvoor 2.683 sancties opgelegd.

Na de krokusvakantie zal ik tijdens de begrotingsonderhandelingen verschillende voorstellen doen. Het huidige stelsel functioneert echter niet slecht.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter:** Mevrouw Demir woont momenteel een andere commissie bij. Als zij niet op tijd naar deze commissie kan komen, worden haar vragen nrs 2926 en 2950 omgezet in schriftelijke vragen. De vragen nrs 2952 en 2953 van de heer Gilkinet, die afwezig is, worden geschrapt.

10 Vraag van de heer Franco Seminara aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de wijze van toepassing van de procedures van wedertewerkstelling in een aangepaste activiteit na een arbeidsongeval" (nr. 3009)

10.01 Franco Seminara (PS): Slachtoffers van een arbeidsongeval kunnen een voorstel voor een wedertewerkstelling in een aangepaste activiteit krijgen, teneinde geleidelijk aan het werk te kunnen hervatten.

Artikel 22ter van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 stipuleert dat de verzekeraar de werkgever kan vragen de mogelijkheid van een wedertewerkstelling te onderzoeken. Die bepaling veronderstelt dat het ongeval bij de verzekeringsonderneming werd aangegeven. Het komt echter steeds vaker voor dat de betrokken werknemer ertoe wordt aangespoord zijn ongeval niet aan te geven en bijgevolg geen beroep doet op de verzekeraar. Dat roept een aantal juridische en medische overwegingen op. Wanneer een ongeval niet wordt aangegeven, heeft het slachtoffer niet langer de garantie dat hij zijn rechten behoudt in het geval van een terugval of verergering van zijn toestand. De wetgeving is op dit punt zwakker geworden.

Bent u op de hoogte van de toename van het aantal procedures van wedertewerkstelling in een aangepaste activiteit waar de verzekeraar en/of de arbeidsgeneesheer niet bij betrokken zijn? Zou het niet opportuun zijn een veel strikter wetgevend kader uit te werken? Hoe kunnen de inspectiediensten van het Fonds voor Arbeidsongevallen en de dienst Toezicht op het Welzijn op het Werk (FOD Werkgelegenheid) efficiënter worden gemaakt en een grotere rol toebedeeld krijgen?

10.02 Minister Joëlle Milquet (Frans): De RVA, het RIZIV, het Fonds voor de beroepsziekten, de arbeidsgeneeskunde, de Gemeenschappen en Gewesten worden ook betrokken bij het probleem van de herinschakeling van werknemers. De wet van 13 juli 2006 werd in die zin goedgekeurd. Toen bleek echter dat een stelsel waarin met alle aspecten van de sociale zekerheid tegelijk rekening zou worden gehouden, moeilijk te realiseren viel.

Het door de wet van 2006 ingevoegde artikel 22ter van de wet van 10 april 1971 is vervallen, omdat daarvoor uitvoeringsbesluiten nodig waren die vóór 1 december 2010 moesten worden uitgevaardigd, en het Parlement een en ander nog moest bekrachtigen. Door het ontslag van de regering was dit niet meer mogelijk. De procedures worden dus verder op basis van de oude versie van artikel 23 geregeld.

Ik vraag me af of we dat soort initiatieven of besluiten niet opnieuw aan onze collega's in het kader van de lopende zaken zouden kunnen voorleggen.

Overeenkomstig de regelgeving betreffende het welzijn van de werknemers is een medisch onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting vereist voor de werknemers die periodieke medische onderzoeken moeten ondergaan, wanneer ze meer dan vier weken afwezig zijn.

Bij afwezigheid van een ongevalaangifte worden de rechten van het slachtoffer niet gevrijwaard wanneer hij hervalt of zijn toestand verergert. Daarom werd er in de Nationale Strategie voor het Welzijn op het werk 2008-2012 en in de derde bestuursovereenkomst van het Fonds voor Arbeidsongevallen opgenomen dat er opheldering verschaft moet worden omtrent de omstandigheden waarin de ongevallen moeten worden aangegeven bij de verzekeraar.

In principe moet de werkgever elk arbeidsongeval melden, zonder zich vragen te stellen bij de ontvankelijkheid. Het beheerscomité van het Fonds voor Arbeidsongevallen verleende tijdens de afgelopen vergadering zijn fiat aan een nieuwe vereenvoudigde procedure en aan mijn voorstel. Voor die aanpassing moet de wet van 10 april 1971 gewijzigd worden, maar ook de wet op het welzijn van de werknemers.

Aangezien de vorming van een nieuwe regering nog een tijdje op zich zou kunnen laten wachten, zal de regering een lijst bespreken teneinde uit te maken wat al of niet onder de lopende zaken zou kunnen vallen.

10.03 Franco Seminara (PS): Volgens de huidige reglementering zijn noch de werkgevers, noch de werknemers verplicht om arbeidsongevallen aan te geven. We stellen in een groeiend aantal gevallen vast dat de werkgever zich in de plaats stelt van de verzekeraar en zélf een aangepaste activiteit voorstelt.

De wet van 1971 zou ook aangevuld moeten worden. Daartoe zouden we best de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW) inschakelen.

Het incident is gesloten.

11 Vraag van de heer Karel Uyttersprot aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de digitalisering van arbeidsovereenkomsten en sociale documenten" (nr. 3014)

11.01 Karel Uyttersprot (N-VA): Heel wat bedrijfsdocumenten hebben betrekking op personeelszaken.

Moeten deze documenten nog op papier worden bijgehouden of kan men deze documenten in een gedigitaliseerde vorm bijhouden? Wat is de bewijskracht van die documenten bij een geschil? Is de digitalisering onderworpen aan bepaalde voorwaarden?

11.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Vanaf 2 augustus 2007 kan men een elektronisch opgestelde arbeidsovereenkomst ondertekenen door middel van een elektronische handtekening. Door de wet van 3 juni 2007 kan men bepaalde documenten elektronisch versturen, onder meer de individuele rekening, de loonafrekening en het getuigschrift van werk op het einde van de arbeidsrelatie. Een cao kan het elektronisch versturen en opslaan van andere bij cao ingevoerde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemers mogelijk maken. Bij mondeling akkoord bepalen de werkgever en de werknemers welke documenten in het raam van hun individuele arbeidsrelatie kunnen worden verstuurd en opgeslagen.

Alle elektronisch verstuurde documenten en de elektronische arbeidsovereenkomst moeten worden opgeslagen bij een elektronische archiveringsdienst. Het opslaan is gratis voor de werknemer en dient minstens gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar – te rekenen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst – is verstreken, tenzij in andere reglementaire bepalingen in een langere termijn wordt voorzien.

In de praktijk is de huidige wettelijke basis niet zo goed gekend. Er is meer informatie beschikbaar op de website van de FOD Werk.

Het incident is gesloten.

12 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de mogelijkheid om elektronisch te stemmen bij de sociale verkiezingen" (nr. 3034)

12.01 Stefaan Vercamer (CD&V): De voorbereidingen van de sociale verkiezingen in 2012 zijn gestart. In 2008 had toenmalig minister Vanvelthoven het over elektronisch stemmen.

Wordt de mogelijkheid overwogen om elektronisch te stemmen? Hoe zal dat verder worden aangepakt?

12.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Bij de sociale verkiezingen is elektronisch stemmen nu al mogelijk. Ik verwijs daarvoor naar de artikelen 71 tot 77 van de wet van 4 december 2007. Daarin staan de voorwaarden beschreven. Men kan het systeem vergelijken met de elektronische stemming bij de gemeenteraads- of parlementsverkiezingen. Die principes zullen van toepassing blijven voor de sociale verkiezingen van 2012.

Het voorstel van de NAR in zijn advies van december 2010 om het verplichte gebruik van magneetkaarten af te schaffen bij elektronische stemming, zal worden opgenomen in een van de wetten die de organisatie van de sociale verkiezingen zullen regelen en die aan het Parlement zullen worden voorgelegd. Dat zal na de paasvakantie gebeuren. Die wetten voorzien ook in het voorafgaand akkoord van de betrokken ondernemingsraad of, voor de ondernemingen met tussen 50 en 100 werknemers, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Bovendien moeten de voorzitters en leden van het stembureau een passende opleiding krijgen wanneer men elektronisch zou stemmen.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: De vraag nr. 3082 van de heer D'haeseleer wordt geschrapt. Hij is niet aanwezig en heeft niet verwittigd.

13 Vraag van de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "de beperkingen van de sociale Maribel" (nr. 3100)

13.01 Stefaan Vercamer (CD&V): Naar verluidt wil de non-profitsector steeds meer universitaire inschakelen, maar het sociaal Maribelsysteem is geënt op bachelors en daardoor is het moeilijk om masters aan te werven. Dat segment van de markt kan niet worden aangeboord omdat er een plafond is inzake het loon. Dat loonplafond maakt het ook moeilijk om goede werknemers langer in dienst te houden. De sociale partners vragen om dit loonplafond minstens te indexeren. Daarnaast kan de sociale Maribel moeilijk worden aangewend voor contracten van bepaalde duur. Bovendien meldt men het probleem dat de sociale Maribel geen verbrekingsvergoeding vergoedt of dat het doorbetalen van het loon tijdens de opzeggingsperiode niet wordt vergoed door de sociale Maribel.

Komt er een evaluatie van de sociale Maribel? Is het al dan niet mogelijk om universitaire aan te werven via de sociale Maribel? Hoe kan het probleem van het hogere loon gekoppeld aan de anciënniteit worden opgelost?

13.02 Minister Joëlle Milquet (Nederlands): Het doel van de sociale Maribel is via patronale bijdrageverminderingen jobs te creëren. De sociale partners bepalen de toekenningscriteria. De sectorale fondsen moeten hun balansen aan het bevoegde paritaire comité voorleggen.

Zowel de administratie als mijn kabinet staan in nauw contact met de sociale partners van de non-profitsector. Zij kunnen suggesties doen om de geldende bepalingen indien nodig te verbeteren. Het KB van 2002 betreffende de sociale Maribel sluit de creatie van jobs voor universitaire helemaal niet uit. Artikel 12 bepaalt dat de tussenkomst van het fonds per voltijds aangeworven werknemer jaarlijks niet meer dan een bepaalde som mag bedragen. Voor 2011 gaat het om een bedrag van 74.594 euro. De meeste fondsen sociale Maribel hebben in hun cao een tweede maximumbedrag voor de tussenkomsten vastgelegd, dat lager ligt dan het eerste maximumbedrag. De bedragen schommelen gemiddeld tussen 30.000 en 40.000 euro.

Het zijn de sociale partners die binnen het beheerscomité van de fondsen via hun cao de bedragen van de tussenkomsten bepalen. De keuze van het maximumbedrag gebeurt volgens een afwijking tussen enerzijds een hoog maximumbedrag, zodat bijvoorbeeld met de anciënniteit of de lonen van universitaire rekening kan worden gehouden, en anderzijds een laag maximumbedrag. Hoe lager dat maximumbedrag, hoe meer jobs kunnen worden gecreëerd.

Het algemene kader dat werd vastgelegd, is flexibel. Het weerhoudt de sociale partners er niet van om via een beslissing van het beheerscomité van het Maribelfonds rekening te houden met anciënniteit of zelfs met universitaire lonen, voor zover het budgettaire evenwicht in stand blijft en de drempel van 74.000 euro niet wordt overschreden. De verantwoordelijkheid ligt dus bij de sociale partners. Ik kan echter drie van de fondsen sturen.

Ik kan hen een brief sturen om hun aandacht op dit thema te vestigen.

13.03 Stefaan Vercamer (CD&V): Dat is nodig. Het is immers geen eenmalig feit dat men personeel dat men via de sociale Maribel heeft aangeworven, niet kan houden omdat er beperkingen zijn inzake de anciënniteit en men het loon via de eigen werkingskosten moet bijpassen. De sector vraagt de loonkosten te blijven vergoeden vanuit de sociale Maribel.

Het incident is gesloten.

De **voorzitter**: Vragen nrs 3105 van mevrouw Van der Auwera, 3129 van mevrouw Grosemans en 3174 van mevrouw Van Eetvelde worden uitgesteld.

13.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Kan ik voor de andere vragen een schriftelijk antwoord bezorgen?

De **voorzitter**: Die vragen zijn alle omgezet in schriftelijke vragen, behalve die waarvan de vraagstellers zonder verwittiging afwezig zijn. Die vragen zijn geschrapt. De beleefdheid vereist dat men zijn of haar afwezigheid meedeelt.

14 **Vraag van de heer Hans Bonte aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "het regeringsstandpunt met betrekking tot het dossier arbeiders-bedienden" (nr. 2895)**

14.01 **Hans Bonte** (sp.a): Na het afspringen van het interprofessioneel akkoord heeft de regering beslist om zelf de kern van de ontwerpafspraken in ontwerpen om te zetten. Maar de inhoud van wat aan het Parlement wordt voorgelegd, is toch weer van een heel andere aard. Ik zou daarover graag wat meer duidelijkheid krijgen.

Klopt het dat de regering zich erbij neerlegt dat er niets wordt gedaan aan de discriminaties tussen arbeiders en bedienden? Blijft het verschil inzake het aantal carensdagen en het gewaarborgd inkomen tussen arbeiders en bedienden behouden? Vindt de regering dat wel rechtvaardig?

Ik herinner mij dat premier Letermé heeft gezegd dat de overheid geen geld heeft om het interprofessioneel akkoord te smeren. Ik zou daarom graag weten wat het interprofessioneel akkoord zal kosten, en dan vooral de veralgemening van de crisispremie en de fiscale vrijstelling van een gedeelte van de ontslagvergoeding tijdens de opzegperiode.

Een van de ambities van het interprofessioneel akkoord was het sociaal overleg zijn gang laten gaan. De regering en het Parlement zouden zich niet inlaten met de problemen die daar zouden worden opgelost. Maar er is geen IPA. Betekent dit dat wij, de regering en het Parlement, de komende twee jaar dan ook niets meer zullen doen in het dossier van het eenheidsstatuut?

14.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): De regering heeft met haar bemiddelingsvoorstel gekozen om de eerste stap van het IPA uit te voeren: de toenadering tussen de opzegtermijnen voor arbeiders en voor bedienden.

De schrapping van de carensdag werd in het ontwerp-IPA ingevoerd vanaf 2014. Ons bemiddelingsvoorstel bevat geen beslissing over de carensdag of over de vakantieregeling. Wanneer wij onze wetsontwerpen in het Parlement indienen, kunnen wij hierover debatteren.

In het ontwerp zijn geen bepalingen opgenomen over de thema's die de heer Bonte aanhaalt, maar de volgende regering kan misschien een echt nieuw systeem invoeren of aanvullende maatregelen nemen. Het sociaal overleg kan lang duren, soms moet de regering een kleine aanmoediging geven.

De uitvoering van het bemiddelingsvoorstel wordt geraamd op 100 miljoen euro.

Zo is er 30 miljoen voor de crisispremie, 50 miljoen euro voor de fiscale vrijstelling, er is ook de verlenging van de werkloosheid van bedienden. Dat totaalbedrag van 100 miljoen euro is al gereserveerd in onze begroting of in de begrotingsvoorstellen.

Volgens mij is de eventuele goedkeuring van dit voorstel niet voldoende om nieuwe elementen in de regering te 'trancheren'.

14.03 **Hans Bonte** (sp.a): Ik heb ernstige twijfels over de bedragen en het budget, maar dat kunnen we naderhand nog bespreken.

14.04 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Onze ramingen zijn vrij ruim. Zo hebben we voor de crisispremie in 2011 hetzelfde gereserveerd als voor het jaar 2010.

14.05 **Hans Bonte** (sp.a): Het verschil is nu wel dat men een derde niet recupereert.

14.06 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Niet in 2011. In 2012 zal de mogelijkheid om een derde van de kosten te recupereren, worden afgeschaft.

14.07 **Hans Bonte** (sp.a): De cijfers komen in het begrotingsdebat aan bod.

14.08 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Ik zal de cijfers in commissie tonen.

14.09 **Hans Bonte** (sp.a): Ik voorspel dat de werkgevers de crisispremie geen derde keer meer zullen betalen en dat de RVA het volledige bedrag zal betalen.

De minister zegt dat een nieuwe regering stappen kan zetten naar een eenheidsstatuut. Als wij erin zitten, zullen we mee aan die kar trekken. Los daarvan hebben wij als Parlement een bepaalde verantwoordelijkheid.

Het Grondwettelijk Hof heeft al meer dan een keer gesteld dat wij in een onwettelijke, discriminatoire situatie leven. Het volstaat om de reacties op het ontwerp van interprofessioneel akkoord te bekijken en men weet dat het ongenoegen over die discriminatie in de samenleving groot is. Na de uitspraken van het Grondwettelijk Hof is het als wetgever onze plicht om in actie te komen. Daarom dien ik samen met mevrouw Kitir amendementen in inzake de carensdag en de opzegtermijnen.

Niemand zal zich nu nog kunnen wegsteken achter het sociaal overleg dat aan de gang is.

14.10 Minister **Joëlle Milquet** (*Nederlands*): Als er een nieuwe regering is, zal dat een onderwerp voor debat zijn. Anders moet het Parlement iets beslissen over het eenheidsstatuut of moeten we alles aan het sociaal overleg overlaten. Misschien moeten we voorzichtig zijn en over de nieuwe wetsontwerpen debatteren.

Het incident is gesloten.

15 **Vraag van mevrouw Özlem Özen aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid, over "vrouwen en deeltijdarbeid" (nr. 2853)**

15.01 **Özlem Özen** (PS): Slechts 33 procent van de vrouwen die in België zijn tewerkgesteld hebben een voltijdse baan. Het Europese gemiddelde bedraagt 38 procent. Deeltijdwerk wordt vaak door omstandigheden opgedrongen aan vrouwen die dan – om redenen van flexibiliteit – verplicht zijn onderbroken dienstregelingen te aanvaarden, enerzijds vroeg in de ochtend en anderzijds laat in de avond. Bovendien kunnen de gevolgen van deeltijdwerk voor de pensioenen ertoe leiden dat vrouwen, die al in armoede leven, op lange termijn nog in een precairdere situatie terechtkomen.

Welke bakens hebt u uitgezet om dit te voorkomen? Werden er maatregelen genomen om de betrokken werknemers beter in te lichten over de rechten van deeltijdwerkers en de gevolgen die aan deeltijdwerk verbonden zijn? Werd er hierover al contact opgenomen met de sociale partners? Werden er nieuwe initiatieven genomen om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen, rekening houdend met de gelijkheid van mannen en vrouwen?

15.02 Minister **Joëlle Milquet** (*Frans*): Op uw tweede vraag kan ik een positief antwoord geven. Zodra er een nieuwe regering is, kunnen we werk maken van de goede voornemens van de vorige regering om een evenwicht te bewerkstelligen tussen werk en gezin.

Het is zaak om, met de gehele loopbaan van een werknemer voor ogen, alle bestaande maatregelen op het stuk van gezinsondersteuning opnieuw te bekijken. Dat vergt een herziening van alle verlofregelingen. Er liggen twee ontwerpen van Europese richtlijn ter tafel die ons op korte termijn ertoe zullen dwingen iets te ondernemen: in 2012 wordt het ouderschapsverlof uitgebreid tot vier maanden en het moederschapsverlof wordt voor iedereen op achttien weken gebracht.

Deeltijdarbeid blijft een heikele kwestie. De cao nr. 35 bevat evenwel, in haar artikel 4, een zeer belangrijke bepaling volgens welke iedere werkgever die personeel in dienst neemt, indien mogelijk een voltijds contract moet aanbieden aan iemand die deeltijds werkt.

De deeltijdse werknemer kan schriftelijk om een voltijdse baan verzoeken of om een deeltijdse baan met een hoger aantal uren per week.

Er doet zich een probleem voor op het stuk van de informatie. De laatste hand wordt gelegd aan een sensibilisatiebrochure over alle aspecten van deeltijdse arbeid die ik aan de administratie heb gevraagd. Wellicht zullen we het nog moeten hebben over de verplichte inschrijving van die informatie in de type-overeenkomst.

15.03 Özlem Özen (PS): De huishoudelijke taken en de opvoeding van de kinderen behoren vaak nog tot het takenpakket van de vrouw. Daarbij komen nog alle negatieve gevolgen die gepaard gaan met de bestaansonzekerheid van die vrouwen. Het wordt hen soms allemaal te veel.

Er is voldoende werk. Het komt erop aan de mensen bewust te maken en te informeren, een positief beleid te voeren om de voltijdse banen te bevorderen.

Het incident is gesloten.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 17.02 uur.