



CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

**COMPTE RENDU INTÉGRAL**  
AVEC  
COMPTE RENDU ANALYTIQUE TRADUIT  
DES INTERVENTIONS

**INTEGRAAL VERSLAG**  
MET  
VERTAALD BEKNOPT VERSLAG  
VAN DE TOESPRAKEN

COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

**mardi**

**dinsdag**

**14-03-2006**

**14-03-2006**

**Matin**

**Voormiddag**

cdH	centre démocrate Humaniste
CD&V	Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	Front National
MR	Mouvement réformateur
N-VA	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	Parti socialiste
sp.a-spirit	Socialistische Partij Anders – Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht
Vlaams Belang	Vlaams Belang
VLD	Vlaamse Liberalen en Democraten

<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>	
DOC 51 0000/000	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 51 0000/000	Parlementair stuk van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	version provisoire du Compte Rendu Intégral (couverture verte)	CRIV	voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral définitif et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions ; les annexes se trouvent dans une brochure séparée (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken; de bijlagen zijn in een aparte brochure opgenomen (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN	séance plénière	PLEN	Plenum
COM	réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>
Commandes :	Bestellingen :
Place de la Nation 2	Natieplein 2
1008 Bruxelles	1008 Brussel
Tél. : 02/ 549 81 60	Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
<a href="http://www.laChambre.be">www.laChambre.be</a>	<a href="http://www.deKamer.be">www.deKamer.be</a>
e-mail : <a href="mailto:publications@laChambre.be">publications@laChambre.be</a>	e-mail : <a href="mailto:publicaties@deKamer.be">publicaties@deKamer.be</a>

## SOMMAIRE

Question de M. François-Xavier de Donnea au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "la régularisation des années d'étude pour le calcul des pensions" (n° 10220)

*Orateurs:* **François-Xavier de Donnea, Bruno Tobbac**k, ministre de l'Environnement et ministre des Pensions

Question de M. Theo Kelchtermans au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "la pension de certaines veuves de pilotes" (n° 10373)

*Orateurs:* **Theo Kelchtermans, Bruno Tobbac**k, ministre de l'Environnement et ministre des Pensions

Question de Mme Nathalie Muylle au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "la bonification de diplôme pour le personnel infirmier" (n° 10494)

*Orateurs:* **Nathalie Muylle, Bruno Tobbac**k, ministre de l'Environnement et ministre des Pensions

Question de Mme Greta D'hondt au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "les pensions des membres du personnel des centres d'encadrement des élèves (CEE)" (n° 10577)

*Orateurs:* **Greta D'hondt, Bruno Tobbac**k, ministre de l'Environnement et ministre des Pensions

Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'efficacité des conventions de premier emploi" (n° 10534)

*Orateurs:* **Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven**, ministre de l'Emploi

Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'inventaire des mesures en faveur de l'emploi" (n° 10535)

*Orateurs:* **Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven**, ministre de l'Emploi

Question de Mme Véronique Ghenne au ministre de l'Emploi sur "la transposition de la directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi" (n° 10563)

*Orateurs:* **Véronique Ghenne, Peter Vanvelthoven**, ministre de l'Emploi

Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "le débat sur la compétitivité" (n° 10655)

*Orateurs:* **Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven**, ministre de l'Emploi

## INHOUD

Vraag van de heer François-Xavier de Donnea aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "het regulariseren van de studie jaren voor de berekening van het pensioen" (nr. 10220)

*Sprekers:* **François-Xavier de Donnea, Bruno Tobbac**k, minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen

Vraag van de heer Theo Kelchtermans aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "het pensioen van sommige weduwen van piloten" (nr. 10373)

*Sprekers:* **Theo Kelchtermans, Bruno Tobbac**k, minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen

Vraag van mevrouw Nathalie Muylle aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "de diplomabonificatie voor verpleegkundigen" (nr. 10494)

*Sprekers:* **Nathalie Muylle, Bruno Tobbac**k, minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen

Vraag van mevrouw Greta D'hondt aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "de pensioenen van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's)" (nr. 10577)

*Sprekers:* **Greta D'hondt, Bruno Tobbac**k, minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen

Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de doeltreffendheid van de startbaanovereenkomsten" (nr. 10534)

*Sprekers:* **Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven**, minister van Werk

Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de inventaris van de werkgelegenheidsmaatregelen" (nr. 10535)

*Sprekers:* **Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven**, minister van Werk

Vraag van mevrouw Véronique Ghenne aan de minister van Werk over "de omzetting van richtlijn 2002/73/EG betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid" (nr. 10563)

*Sprekers:* **Véronique Ghenne, Peter Vanvelthoven**, minister van Werk

Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "het debat over de concurrentiekracht" (nr. 10655)

*Sprekers:* **Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven**, minister van Werk

Questions jointes de	22	Samengevoegde vragen van	22
- M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "la mise en oeuvre du Pacte de solidarité entre générations" (n° 10662)	22	- de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de toepassing van het Generatiepact" (nr. 10662)	22
- M. Jean-Marc Delizée au ministre de l'Emploi sur "la gestion active des restructurations dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations" (n° 10683)	22	- de heer Jean-Marc Delizée aan de minister van Werk over "het actief beheer van de herstructurerings in het kader van het Generatiepact" (nr. 10683)	22
- M. Jean-Marc Delizée au ministre de l'Emploi sur "le droit à l'indemnité de reclassement et les sanctions à l'encontre des travailleurs qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts au sein d'une cellule pour l'emploi créée dans le cadre d'une restructuration d'entreprise" (n° 10708)	22	- de heer Jean-Marc Delizée aan de minister van Werk over "het recht op de inschakelingsvergoeding en de sancties ten opzichte van de werknemers die onvoldoende inspanningen leveren in een tewerkstellingscel die werd opgericht in het kader van een bedrijfsherstructurering" (nr. 10708)	22
<i>Orateurs:</i> <b>Benoît Drèze, Jean-Marc Delizée, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Benoît Drèze, Jean-Marc Delizée, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	
Question de Mme Sabien Lahaye-Battheu au ministre de l'Emploi sur "la clé de répartition applicable au coût salarial des agents d'une ALE agréée en tant qu'entreprise de services" (n° 10517)	30	Vraag van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu aan de minister van Werk over "de verdeelsleutel van de loonkost voor beampten van PWA's waar een dienstenonderneming actief is" (nr. 10517)	30
<i>Orateurs:</i> <b>Sabien Lahaye-Battheu, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Sabien Lahaye-Battheu, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	
Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'octroi d'allocations de chômage aux participants à une formation comme indépendant" (n° 10731)	31	Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "het toekennen van werkloosheidsuitkeringen aan de deelnemers van een opleiding tot zelfstandige" (nr. 10731)	31
<i>Orateurs:</i> <b>Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Benoît Drèze, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	
Question de Mme Greta D'hondt au ministre de l'Emploi sur "les services d'inspection sociale" (n° 10812)	33	Vraag van mevrouw Greta D'hondt aan de minister van Werk over "sociale inspectiediensten" (nr. 10812)	33
<i>Orateurs:</i> <b>Greta D'hondt, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Greta D'hondt, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	
Question de M. Bart Tommelein au ministre de l'Emploi sur "le travail dominical dans les stations balnéaires" (n° 10737)	36	Vraag van de heer Bart Tommelein aan de minister van Werk over "de tewerkstelling op zondag in badplaatsen" (nr. 10737)	36
<i>Orateurs:</i> <b>Bart Tommelein, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Bart Tommelein, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	
Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "la directive européenne 'Posting'" (n° 10738)	38	Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de uitvoering van de Europese richtlijn 'Posting'" (nr. 10738)	38
<i>Orateurs:</i> <b>Annemie Turtelboom, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Annemie Turtelboom, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	
Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "l'extension de la responsabilité en chaîne" (n° 10739)	40	Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de uitbreiding van de 'ketenaansprakelijkheid'" (nr. 10739)	40
<i>Orateurs:</i> <b>Annemie Turtelboom, Peter Vanvelthoven</b> , ministre de l'Emploi		<i>Sprekers:</i> <b>Annemie Turtelboom, Peter Vanvelthoven</b> , minister van Werk	

COMMISSION DES AFFAIRES  
SOCIALES

COMMISSIE VOOR DE SOCIALE  
ZAKEN

du

van

MARDI 14 MARS 2006

DINSDAG 14 MAART 2006

Matin

Voormiddag

De vergadering wordt geopend om 10.06 uur door de heer Hans Bonte, voorzitter.  
La séance est ouverte à 10.06 heures par M. Hans Bonte, président.

**01** Question de M. François-Xavier de Donnea au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "la régularisation des années d'étude pour le calcul des pensions" (n° 10220)

**01** Vraag van de heer François-Xavier de Donnea aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "het regulariseren van de studiejaren voor de berekening van het pensioen" (nr. 10220)

**01.01** François-Xavier de Donnea (MR): Monsieur le président, monsieur le ministre, l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés prévoit, en son article 7, les règles applicables pour l'introduction d'une demande de régularisation des années d'études pour le calcul de la pension.

Cette demande doit être introduite auprès de l'ONP (Office national des pensions) dans un délai de dix ans qui suit la fin des études effectuées après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du vingtième anniversaire du salarié.

Il est assez difficile de savoir si une telle régularisation est intéressante ou non ou encore d'évaluer l'intérêt financier procuré à quelqu'un sur du long terme dans le chef des futurs pensionnés au moment d'une telle demande.

La réponse dépend évidemment de plusieurs facteurs incertains dont la durée de vie du jeune salarié qui fait cette demande, des changements éventuels de la législation, de l'évolution du taux d'intérêt, etc. Dès lors, plus l'intéressé est éloigné de l'âge de la retraite, plus l'évaluation de l'avantage financier d'une demande de régularisation en se projetant dans l'avenir sera aléatoire.

Le délai de régularisation a été modifié le 1<sup>er</sup> juillet 1997. En principe, la demande doit être introduite dans les dix ans qui suivent la fin des études et ce, pour faire valoir les années d'études à partir de l'année du vingtième anniversaire. Les personnes concernées par cette réglementation sont donc jeunes et ne pensent pas encore à leur retraite, mais plutôt à la recherche d'un emploi stable et à leurs perspectives de carrière.

Par ailleurs, le mode de calcul du montant des régularisations a aussi été modifié et est actuellement établi sur base forfaitaire, système moins avantageux que le précédent.

**01.01** François-Xavier de Donnea (MR): Artikel 7 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers voorziet in de regels voor de indiening van een aanvraag tot regularisatie van studieperioden voor de berekening van het pensioen. Deze aanvraag moet worden ingediend binnen een termijn van tien jaar na het stopzetten van de studies, gedaan na 1 januari van het jaar waarin de twintigste verjaardag valt.

Of een dergelijke regularisatie al dan niet financieel interessant zal blijken voor de toekomstige gepensioneerde weet men echter niet op het ogenblik van de aanvraag, want een en ander hangt ook af van onzekere variabelen zoals de levensduur van de werknemer of eventuele wetswijzigingen.

De regularisatietermijn werd op 1 juli 1997 gewijzigd. Bovendien wordt de regularisatiebijdrage thans berekend op basis van een forfait, en die berekeningswijze is minder gunstig dan de vorige.

1. Pourquoi avoir introduit ce délai assez court pour l'introduction d'une demande de régularisation? Ne serait-il pas opportun d'augmenter ce délai, voire de le supprimer, afin de donner la possibilité à plus de salariés s'approchant de l'âge de la retraite d'en bénéficier?
2. Peu de salariés connaissent la réglementation en matière de régularisation des années d'études. Quelles sont les mesures de publicité qui sont prévues pour promouvoir auprès des jeunes l'introduction de telles demandes de régularisation suite à ce nouveau délai de dix ans qui est prévu par l'arrêté royal du 21 décembre 1967?
3. Combien de demandes de régularisation ont-elles été introduites depuis l'entrée en vigueur du délai de dix ans prévu à l'article 7 §6 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967, soit depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1997?
4. Combien de demandes de régularisation ont-elles été introduites entre 1990 et le 1<sup>er</sup> juillet 1997?
5. Le nouveau mode de calcul du montant de régularisation fixé sur une base forfaitaire est moins avantageux que le précédent. De plus en plus de jeunes salariés préfèrent opter pour un placement du montant des cotisations de régularisation plutôt que de les verser à l'ONP. Pourquoi l'avoir alors modifié?
6. La prise en compte des années d'études dans le calcul de la pension dans le secteur public est automatique si la possession des diplômes a constitué une condition à laquelle l'intéressé a dû satisfaire, soit à l'occasion de son recrutement, soit à l'occasion d'une nomination ultérieure. Ce sont les articles 32 et suivants de la loi du 9 juillet 1969. Est-il envisageable d'appliquer ce système au secteur privé? A-t-on une idée de l'impact budgétaire qu'une telle mesure pourrait avoir?

**01.02 Bruno Tobbac**k, ministre: Monsieur de Donnea, comme vous le signalez, le système a été modifié par l'arrêté royal du 11 décembre 1990. Avant cette date, on pouvait effectivement demander la régularisation lors de l'instruction du dossier de la pension, ce qui générerait un bénéfice pratiquement immédiat et une déduction fiscale maximale, ce qui a été considéré en 1990 comme un avantage excessif. On a donc modifié le système de telle manière que le délai d'introduction d'une demande de régularisation qui était de cinq ans d'après l'arrêté du 11 décembre 1990 a été porté à dix ans par l'arrêté du 9 juillet 1997.

Il faut signaler que cette régularisation est une possibilité offerte aux assurés sociaux, qu'elle concerne des périodes pendant lesquelles aucune cotisation n'a été retenue. À partir de là, je ne juge pas souhaitable de modifier le délai d'introduction de cette demande car cette mesure aurait un impact budgétaire non négligeable. J'y reviendrai à la fin de ma réponse.

Pour répondre à votre deuxième question, je tiens à signaler que les renseignements relatifs à cette possibilité sont disponibles sur le site internet de l'Office national des pensions et dans les brochures qui sont mises à la disposition du public, notamment des étudiants. Ces renseignements sont donc faciles à obtenir pour tous ceux qui le

Waarom werd die - vrij korte - termijn voor de indiening van de aanvraag ingevoerd? Op welke manier zal men aan die reglementering bij de jongeren de nodige bekendheid geven? Hoeveel regularisatieaanvragen werden er tussen 1990 en 1 juli 1997 ingediend? Waarom werd een nieuwe - minder gunstige - berekeningswijze ingevoerd? Waarom neemt men de studiejaren niet automatisch in aanmerking voor de berekening van het pensioen in de privé-sector, naar het voorbeeld van de openbare sector, als het diploma een voorwaarde was voor indienstneming of benoeming?

**01.02 Minister Bruno Tobbac**: Vóór het koninklijk besluit van 11 december 1990 kon men de regularisatie tijdens het onderzoek van het pensioendossier vragen, wat een nagenoeg onmiddellijk voordeel en een maximale fiscale aftrek opleverde, maar dat werd als een buitensporig voordeel beschouwd. Men heeft het systeem gewijzigd, zodanig dat de termijn voor de indiening van een regularisatieaanvraag, die volgens het koninklijk besluit van 11 december 1990 vijf jaar bedroeg, krachtens het besluit van 9 juli 1997 op tien jaar werd gebracht. De regularisatie is een mogelijkheid die aan de sociaal verzekerden wordt geboden en heeft betrekking op periodes tijdens welke geen bijdragen werden ingehouden. Het is niet

désirent.

En ce qui concerne le nombre de demandes que nous avons reçues à l'ONP, pour la période de 1991 à 1996, nous en avons enregistré 33.587. En 1997, on en a dénombré seulement 262. Pour cette année, il n'est pas possible de faire une distinction entre celles introduites avant juillet et celles après juillet, moment où la réglementation a été modifiée. De 1998 à 2005, 6.424 demandes ont été introduites. Cela signifie qu'entre 1991 et 2005, un total de 40.273 demandes a été enregistré par l'ONP.

Pour ce qui concerne le coût budgétaire de l'application des règles du secteur public au régime des travailleurs, je dispose d'un tableau qui est repris dans la réponse écrite mais je vous indique qu'en 2007, première année, on parle de 4,7 millions d'euros. Ce montant s'élèverait en 2008 à 14 millions d'euros, en 2009 à 23 millions d'euros. Pour 2013, on parle de 61 millions d'euros par an. Ce coût est très important; c'est la première raison pour laquelle je juge impossible d'appliquer actuellement ce système au secteur privé.

wenselijk om de termijn voor de indiening van die aanvraag te wijzigen, want die maatregel zou een aanzienlijk effect op de begroting hebben.

De inlichtingen met betrekking tot die mogelijkheid zijn beschikbaar op de internetsite van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) en werden eveneens opgenomen in brochures die ter beschikking staan van het publiek, en met name van studenten.

Voor de periode van 1991 tot 1996 heeft de RVP 33.587 aanvragen gekregen. In 1997 waren er dat slechts 262. Voor dit jaar kan geen onderscheid worden gemaakt tussen die welke vóór en na juli, wanneer de regelgeving werd gewijzigd, werden ingediend. Van 1998 tot 2005 werden 6.424 aanvragen ingediend. Dat betekent dat de RVP tussen 1991 en 2005 in totaal 40.273 aanvragen heeft ontvangen.

De verwachte begrotingskost van de toepassing van de voor de openbare sector geldende regels op het stelsel van de werknemers wordt geraamd op 4,7 miljoen euro in 2007, 14 miljoen euro in 2008 en 23 miljoen euro in 2009. Voor 2013 wordt dat bedrag op 61 miljoen euro per jaar geraamd. Dat kostenplaatje ligt zeer hoog en dat is de reden waarom die regeling onmogelijk op de privésector kan worden toegepast.

**01.03 François-Xavier de Donnea (MR):** Monsieur le président, je prends acte de la réponse très complète du ministre.

Il n'en reste pas moins qu'il existe une discrimination entre ceux qui s'engagent dans le secteur public et ceux qui travaillent dans le secteur privé. Si on examine les chiffres qui ont été cités par le ministre, il est clair que ceux-ci ne représentent vraisemblablement qu'une proportion relativement modeste de ceux qui ont fait des études supérieures – donc âgés de plus de 20 ans – et qui auraient dès lors pu faire la demande.

Monsieur le ministre, vous citez le chiffre de quelques dizaines de milliers depuis 1990.

Évidemment, c'est beaucoup moins que le nombre de personnes qui

**01.03 François-Xavier de Donnea (MR):** Die cijfers stemmen overeen met een klein gedeelte van de personen die hoger onderwijs hebben gevolgd en dus een regularisatieaanvraag hadden kunnen indienen. Ik neem er nota van dat er tweevoudige discriminatie is, enerzijds tussen de openbare en de privésector, en anderzijds tussen personen die de geheimen van de sociale wetgeving kennen en degenen die minder goed ingelicht zijn.

auraient pu introduire une demande au vu de leurs études au-delà de l'âge de 20 ans.

Il s'agit donc d'une double discrimination: une discrimination entre les secteurs public et privé et une discrimination fondée sur l'information au citoyen. Je ne doute pas que l'information soit accessible via le site de l'Office national des pensions ou via des brochures. Tout le monde est censé connaître la loi, mais, en matière de législation sociale notamment, le maquis légal est tel que chacun ne peut être parfaitement informé des dispositions en vigueur ou des modifications vis-à-vis des ayants droit.

Je vous remercie. Je vais réfléchir à votre réponse et voir ce qu'il convient de réaliser pour corriger le tir, tout en restant dans des limites budgétaires acceptables pour tous.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Collega's, op vraag van mevrouw van Gool wordt haar vraag 10371 ingetrokken.

**02** **Vraag van de heer Theo Kelchtermans aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "het pensioen van sommige weduwen van piloten" (nr. 10373)**

**02** **Question de M. Theo Kelchtermans au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "la pension de certaines veuves de pilotes" (n° 10373)**

**02.01** **Theo Kelchtermans** (CD&V): Mijnheer de minister, ik ben bij toeval in een gesprek met een aantal oud-piloten op deze sociale onrechtvaardigheid gestoten. Ik heb daarover in eerste instantie een tweetal vragen gesteld aan de minister van Landsverdediging. Hij is vol goede wil. Uiteindelijk zegt hij echter dat hij wel wil, dat het een grove sociale onrechtvaardigheid is en dat hij zijn mensen de opdracht gegeven heeft om daarover een dossier samen te stellen en daarvoor onmiddellijk het nodige te doen, maar dat hij helaas moet vaststellen dat dit een bevoegdheid is die thuishoort bij de minister van Pensioenen, weliswaar met medewerking van Landsverdediging. Hij stelt zelfs zeer uitdrukkelijk voor dat we daarover een wetsvoorstel zouden indienen dat dan zijn volle steun zou krijgen. Ik denk dat u de briefwisseling met zijn departement daarover gehad hebt, dat heeft mij althans gezegd.

Ik denk dat u zelden zo'n goede voorzet hebt gekregen om een relatief klein probleem binnen de kortst mogelijke tijd op te lossen. Het gaat hier over een zeer beperkt aantal weduwen van piloten. Het gaat niet over de piloten zelf, maar over de weduwen van piloten. Vermits de verbondenheid in de groep van weduwen en oud-piloten zeer groot is, wordt er uitvoerig aan uitwisseling gedaan over ieders sociale situatie. Het botst eigenlijk op het elementaire rechtvaardigheidsgevoel, dat dit onderscheid gemaakt wordt.

Waar komt het op neer? Het komt erop neer dat er voor de categorie piloten, vooral onderofficieren, geen probleem is zolang zij er zijn. Als zij echter overlijden en zij hebben het ongeluk – want ze kunnen daar niet veel aan doen – dat ze voor 1934 geboren zijn en onderofficier geweest zijn, dan krijgt hun weduwe een overlevingspensioen dat 18% lager is dan dat voor hun collega's die officier geweest zijn en ook altijd piloot geweest zijn. Ze verkeren dus in dezelfde situatie. Het leeftijdsverschil en de classificatie vormen het enige onderscheid.

Ik zal nadenken over mogelijke oplossingen voor dat probleem, zonder dat een en ander al te veel ten koste van de begroting zou gaan.

**02.01** **Theo Kelchtermans** (CD&V): Quand un pilote qui est né avant 1934 et qui a été sous-officier décède, sa veuve perçoit une pension de survie inférieure de 18 % à celle que perçoivent les veuves de pilotes qui ont été officiers. Or officiers et sous-officiers accomplissent le même travail et tous doivent partir à la retraite à 45 ans. Mais les sous-officiers ont dû, dans le passé, signer une déclaration selon laquelle ils prenaient leur pension à leur propre demande, si bien qu'aujourd'hui, leur départ à la retraite est indûment assimilé à une interruption de service volontaire.

Le ministre de la Défense a déjà apporté son soutien à une proposition de loi censée résoudre le problème posé par cette injustice sociale. Quelles est la réaction du ministre des Pensions?



Welnu, kunt u mij eens uitleggen waarop dat gebaseerd is? Er was een uitdrukkelijke afspraak binnen deze beroepsgroep dat zij verplicht werden de actieve dienst te verlaten op de leeftijd van 45 jaar.

Dat hebben zij allemaal gedaan. Op dat vlak is er dus geen onderscheid. Alleen komt de aap nu uit de mouw. Als de piloot overlijdt en de weduwe stelt vast dat haar man onderofficier was en voor 1934 in de plaats van na 1934 werd geboren, dan was de zaak voor hen geregeld. Dat is een vergetelheid. Uiteindelijk stelt zij ook vast dat hij niet de graad van officier, maar van onderofficier had, hoewel hij altijd hetzelfde werk heeft gedaan. Hij had al een lagere wedde voor hetzelfde werk. De weduwe wordt dan nog eens gesanctioneerd. Zij krijgt 38% van het bruto bedrag in de plaats van 56% waar de anderen recht op hebben. Dat is zo een grote onrechtvaardigheid dat ik, toen ik dat hoorde, hierover een aantal vragen wou stellen.

Ik weet dat zowel de minister van Pensioenen als de minister van Landsverdediging ter zake tot dezelfde politieke gezindheid behoren en dus ook worden verondersteld rechtvaardigheidsgevoel te hebben. Ik veronderstel ook dat ze verstandige mensen zijn en dat ze begrijpen dat deze argumentatie bij de haren is getrokken. Wat roept men immers in? Bij de onderofficieren werden in hun loopbaan tot 45 jaar sommige jaren dubbel geteld, zoals dat bij de anderen ook het geval was, maar dan heeft men de onderofficieren nog een soort verklaring laten ondertekenen, voor de vorm, dat het op eigen aanvraag was. Ze moesten wel op 45 jaar stoppen. Dat roept men nu in om te zeggen dat het om een vrijwillige dienstonderbreking gaat, zodat dit een andere situatie is. Dat is dus niet juist.

De minister van Landsverdediging zegt: overschot van gelijk. Hij zegt dat hij de minister van Pensioenen wil en zal trachten te motiveren om dat te doen. De indiening van een wetsvoorstel terzake zou zijn volle steun krijgen.

Mijnheer de minister, u bent de betrokken minister. Ik verwacht een antwoord dat de zaak definitief afrondt.

**02.02** Minister **Bruno Tobbac**: Mijnheer de voorzitter, mijnheer Kelchtermans, tot mijn eigen verwondering, en misschien teleurstelling, als ik u hoor spreken over het enthousiasme van de minister van Landsverdediging, moet ik u zeggen dat hij na de commissie van 23 november – dat is ondertussen toch al een hele tijd geleden – op geen enkele manier contact heeft opgenomen met mij in verband met de problematiek van het overlevingspensioen van rechthebbenden van militairen die op eigen aanvraag op rust werden gesteld vóór 1979.

Wat mij betreft, is de situatie ter zake niet gewijzigd.

In de huidige situatie betreft het strikt genomen geen discriminatie van een aantal weduwen, omdat het gaat om een verschillende berekening van het overlevingspensioen dat louter een gevolg is van het feit dat bepaalde personeelsleden, het wezen militairen, het wezen burgers, op eigen verzoek op rust werden gesteld vóór de leeftijd van 60 jaar. Daarin verschillen zij van degenen die ambtshalve gepensioneerd werden vóór de leeftijd van 60 jaar, onder andere

**02.02** **Bruno Tobbac**, ministre: Le ministre de la Défense n'a pas encore pris contact avec mon département à ce sujet. En ce qui me concerne, rien n'a changé depuis la réunion de la commission du 23 novembre dernier. Strictement parlant, il n'est nullement question ici de discrimination sociale. La pension de survie est désormais calculée différemment selon que le membre du personnel prend sa retraite à sa demande ou est mis à la retraite d'office parce qu'il a atteint la limite d'âge ou en raison d'une incapacité physique. Depuis le 31 décembre 1978, la limite d'âge a été abaissée de 56 à 45

omdat er een leeftijdsgrens bereikt zou zijn of omwille van lichamelijke ongeschiktheid. Alleen voor degenen die ambtshalve gepensioneerd zijn, voorziet artikel 4, §1, 2<sup>de</sup> lid, van de wet van 1984 in een gunstiger berekeningswijze van het overlevingspensioen.

De wetgever toen – voor alle duidelijkheid: dat was ik niet, en naar ik aanneem ook niet de huidige minister van Landsverdediging – is ervan uitgegaan dat personeelsleden die op jonge leeftijd vrijwillig ontslag nemen door een verklaring daartoe te ondertekenen, dat doen met de bedoeling nog een nieuwe loopbaan uit te bouwen die aanleiding geeft tot de opbouw van nieuwe of bijkomende rechten op een overlevingspensioen voor hun rechthebbenden. Van degenen die in dienst blijven totdat zij ambtshalve gepensioneerd worden, wegens het bereiken van de leeftijdsgrens of omdat er lichamelijke ongeschiktheid is vastgesteld, kan dat niet worden verwacht, en voor hen is er dus in een voordeliger regeling voorzien.

Vanaf 31 december 1978 werd voor een aantal onderofficieren-vliegers de leeftijdsgrens verlaagd van 56 jaar naar ofwel 45 ofwel 51 jaar, naargelang men deel uitmaakte van de luchtmacht, dan wel van een ander krijgsmachtdeel.

De weduwe van een luchtmachtpiloot die op 1 januari 1979 of later ambtshalve op rust werd gesteld wegens het bereiken van de grens van 45 jaar maakt dus vandaag aanspraak op de voordeligere berekeningswijze van het overlevingspensioen, opnieuw bepaald in artikel 4, §1, tweede lid. Sinds een aantal jaren wordt dit voordeel – dat is ons bekend - door sommigen ook opgeëist voor de weduwen van een aantal luchtmachtpiloten die voor 1 januari 1979, met andere woorden voor de effectieve inwerkingtreding van die verlaagde leeftijdsgrenzen, op eigen verzoek op rust werden gesteld op een leeftijd die lag tussen 45 en de leeftijdsgrens van 56 jaar die toen van toepassing was.

Er wordt inderdaad gezegd dat die militairen door hun oversten al dan niet onder druk werden gezet om die vervroegde opruststelling aan te vragen en dus zo'n verklaring te ondertekenen. Tot op dit ogenblik heb ik echter nog geen enkel concreet bewijs voor die stelling ontvangen en moet ik zelfs zeggen dat die bewering in 2002 nog formeel door het ministerie van Landsverdediging werd tegengesproken. Met andere woorden, door Defensie werd formeel bevestigd dat dit wel degelijk vrijwillig ondertekende verklaringen waren van vervroegde opruststelling.

Als er in dit dossier nieuwe elementen zouden komen en als de minister van Landsverdediging die wil leveren, ben ik graag bereid om die opnieuw te bekijken. In ieder geval, in het licht van de huidige wetgeving kan dit gewoon niet anders gedaan worden dan zoals het vandaag gebeurt, onder andere omdat een eventuele uitbreiding van het voordeel van de rechthebbenden van die piloten discriminerend zou werken ten aanzien van de rechthebbenden van een aantal andere personeelsleden – en die zijn nogal talrijk - die op eigen aanvraag vervroegd met pensioen gegaan zijn, voor de leeftijd van 60 jaar. Daar hebben we dan vooral een aantal andere categorieën van militairen, maar bijvoorbeeld ook onderwijzers die in dienst waren op 31 december 1960 en die op hun verzoek vanaf de leeftijd van 50 jaar gepensioneerd werden, dit voor de inwerkingtreding van de wet van 1984.

ou 51 ans pour une série de sous-officiers pilotes en fonction de leur appartenance à la Force aérienne ou à une autre unité militaire.

La veuve d'un pilote de la Force aérienne qui a été mis à la retraite d'office le 1<sup>er</sup> janvier 1979 ou ultérieurement, a actuellement droit à l'application du mode de calcul plus avantageux de la pension de survie. Depuis quelques années, cet avantage est également revendiqué par plusieurs veuves de pilotes de la Force aérienne qui avaient été mis à la retraite à leur propre demande avant le 1<sup>er</sup> janvier 1979. Elles argumentent que leur mari avait été mis sous pression par leurs supérieurs pour signer la déclaration de mise à la retraite anticipée. Jusqu'à présent, il n'existe toutefois aucune preuve concrète de cette affirmation. Au contraire, le département de la Défense l'a encore contredite formellement en 2002.

Si de nouveaux éléments devaient apparaître, je serai naturellement disposé à réexaminer ce dossier mais, dans le cadre légal actuel, j'ai les mains liées, d'autant plus que l'élargissement de l'avantage aurait des conséquences pour d'autres groupes professionnels, tels les instituteurs. Si le ministre de la Défense est toutefois en mesure de confirmer qu'il s'agissait de mises à la retraite forcées, l'avantage pourra évidemment être accordé.

Gezien de complexe verrekeringen waartoe dit bovendien aanleiding kan geven en het doorgaans beperkt maatschappelijk nut dat eruit voortvloeit, ben ik eerlijk gezegd geneigd om het voordeel – als we het toekennen – uitsluitend voor de toekomst toe te kennen en dus niet met terugwerkende kracht.

Nogmaals, ik wacht met geboeide interesse op tekenen vanuit Defensie waarbij zij bevestigen dat dit inderdaad gedwongen opruststellingen zijn geweest, in welk geval het voordeel kan toegekend worden. Indien dat niet zo is, is het op dit moment zeer moeilijk.

**02.03 Theo Kelchtermans** (CD&V): Mijnheer de voorzitter, ik dank de minister voor zijn duidelijk antwoord, ook verhelderend ten overstaan van zijn collega Flahaut. U hebt mij de nodige munitie gegeven om opnieuw met hem contact op te nemen. Ik zal dat dus ook doen. Ik ben verwonderd, want hij heeft mij formeel bevestigd dat er wel informatie-uitwisseling geweest is.

**02.03 Theo Kelchtermans** (CD&V): Je sais en tout cas quelle question poser au ministre de la Défense. Pour le reste, la comparaison avec d'autres catégories professionnelles, comme les enseignants, ne tient pas.

Ten tweede, ik vrees dat het een beetje een pingpongspel wordt. Wat het statuut betreft, hebt u niet helemaal gelijk. Een onderofficier als vliegend personeelslid kan op 45 jaar, zoals voorzien was voor de officieren, op rust gesteld zijn. Daarna is dat allemaal vastgelegd, maar ze hebben sommige jaren dubbel geteld. De officieren en onderofficieren worden op rust gesteld op de leeftijd van 45 jaar. Als ze dan naar een andere activiteit moeten overgaan, veranderen ze ook van statuut. Dat is hun probleem. U geeft het voorbeeld van een onderwijzer, maar een onderwijzer die vervroegd uittreedt, verliest zijn statuut. Men houdt die niet binnen hetzelfde statuut. Hij kan op een bepaald moment bij wijze van spreken de speelplaats gaan keren. Bij de piloten is dat ook zo. Dat zijn piloten en die loopbaan eindigt op 45 jaar. Daarover gaat het.

**02.04 Minister Bruno Tobback**: Die loopbaan eindigt op 45 of 51 jaar, sinds 1978. Daarvoor lag de grens op 56 jaar. Heel de reglementering gaat daar ook van uit. Ik denk dat u zich op een aantal foute gegevens baseert, maar ik sta open om eventuele echte onrechtvaardigheden, mits die aangetoond zijn, recht te zetten. Ik heb daar geen enkel probleem mee, maar ik kan hier geen algemene regeling invoeren omdat die natuurlijk veel breder zou moeten zijn dan alleen maar voor die piloten en alleen maar vanwege het feit dat men de piloten 20 of 30 jaar geleden zou gedwongen hebben om dat te ondertekenen. Daarom kan ik nu geen algemene reglementering invoeren, want dat zou onrechtvaardig zijn in de omgekeerde richting voor een aantal andere categorieën. Nogmaals, als er duidelijke bewijzen en bevestigingen van komen, kan er voor deze categorie wel wat gedaan worden, maar niet in een algemene regeling.

**02.04 Bruno Tobback**, ministre: Je ne puis intervenir dans ce dossier que s'il est clairement confirmé que les pilotes ont été contraints de partir à la retraite. Une réglementation générale est exclue, car trop lourde de conséquences pour d'autres catégories professionnelles.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Vraag nr. 10427 van de heer Claes wordt uitgesteld.

**03 Vraag van mevrouw Nathalie Muylle aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "de diplomabonificatie voor verpleegkundigen" (nr. 10494)**

**03 Question de Mme Nathalie Muylle au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "la bonification de diplôme pour le personnel infirmier" (n° 10494)**

**03.01 Nathalie Muylle (CD&V):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, graag stel ik u een vraag over de diplomabonificatie voor verpleegkundigen. Ik werd hierover aangesproken door een hogeschool voor verpleegkunde. Ik vermoed dat ik niet alleen sta, maar dat nog heel wat collega's terzake worden aangesproken. Naar verluidt heeft de hogeschool u aangeschreven en het probleem aangekaart.

Volgens het organiek stelsel van de wet van 16 juni 1970 is een diplomabonificatie, ik citeer: "gelijk aan het reglementair aantal studie jaren dat nodig is of was om het diploma te behalen dat geldt als vereiste bekwaamheid bij bewijs voor het uitgeoefende ambt". Men zegt hierin ook dat het aantal jaren evenwel beperkt wordt tot 4 jaar, tenzij het gaat over een heel gespecialiseerd diploma dat nodig zou zijn als bekwaamheidsvereiste voor het uitgeoefende ambt.

Probleem is dat inzake de bacheloropleiding verpleegkunde, de studie drie jaar duurt. De studie van drie jaar bevat ook een deel klinisch onderwijs, een stage. Omwille van dit klinisch onderwijs kent het Rekenhof slechts twee jaar diplomabonificatie toe voor verpleegkundigen. De sector en de hogescholen komen daar tegenin met verschillende argumentaties. Een argumentatie is dat zowel op basis van de Belgische wetgeving, maar ook op basis van een Europese richtlijn, de bacheloropleiding verpleegkunde altijd drie jaar duurt. Daarbij verwijzen ze eveneens naar het klinisch onderwijs, de stage, die niet gezien wordt als alleen maar praktijk, maar ook als een leermoment, onder meer via labo's, oefeningen en de theorie die gegeven wordt in het stagejaar. De sector beschouwt dit als een discriminatie in vergelijking met alle andere bacheloropleidingen die wel drie jaar bonificatie krijgen. Heel wat verpleegkundigen moeten vaststellen - het is een zwaar beroep, een knelpuntberoep, dat moet ik u niet zeggen - dat, na een heel zware loopbaan, nog eens een jaar van hun pensioen wordt afgenomen.

Mijnheer de minister, ik veronderstel dat u de problematiek kent. Ik kom tot mijn vraag. Bent u bereid hieraan iets te doen?

**03.02 Minister Bruno Tobbacq:** Mijnheer de voorzitter, mevrouw Muylle, ik kan u hetzelfde antwoord geven dat ik ook betrokkenen zal geven. De wet van 1970 voorziet in twee soorten diplomabonificaties. Een die wordt toegekend aan diploma's van universitair en niet-universitair hoger onderwijs en een voor de diploma's van het hoger onderwijs technische zeevaart of kunstonderwijs met een volledig leerplan, wat in deze minder belangrijk is. Bonificatie is er gelijk aan het minimum aantal studie jaren dat vereist is om het diploma te behalen zonder meer dan 4 jaar te mogen bedragen, tenzij die gepensioneerde een gespecialiseerd ambt heeft uitgeoefend waarvoor een diploma werd vereist dat langere studies veronderstelt. Verpleegkundigen die zo'n diploma van het hoger onderwijs hebben behaald, kunnen, afhankelijk van de vereiste studieduur, aanspraak maken op een bonificatie van maximaal 4 jaar. Doorgaans bedragen de bonificaties momenteel 3 jaar. Dat is onze interpretatie.

De mensen die nu met pensioen gaan, hebben jaren geleden hun diploma behaald en zijn zeker geen bachelors. Heel wat verpleegkundigen hebben in het verleden hun diploma behaald in een opleiding die geen hoger post-secundaire opleiding was. Die mensen

**03.01 Nathalie Muylle (CD&V):** Aux termes de la loi du 16 juin 1970, la bonification liée au diplôme est égale au nombre d'années d'études qui a été nécessaire en vue de l'obtention de ce diplôme, avec une limitation à quatre ans. La formation de bachelier en soins infirmiers est une formation de trois années dont une est consacrée à l'enseignement clinique; c'est donc une année de stage. Voilà pourquoi la Cour des comptes n'accorde aux infirmières et aux infirmiers que deux ans de bonification de diplôme. Le secteur considère que c'est discriminatoire parce que d'autres formations de bachelier bénéficient, elles, de trois ans de bonification liée au diplôme et parce que, de ce fait, le personnel infirmier perd, au terme d'une carrière astreignante, une année de pension. Que compte faire le ministre pour mettre fin à cette discrimination?

**03.02 Bruno Tobbacq, ministre:** Conformément à la loi de 1970, les infirmiers qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ont droit à une bonification de maximum quatre ans. En pratique, cette bonification est le plus souvent de trois ans. Un certain nombre d'infirmiers qui prennent aujourd'hui leur retraite, ne sont toutefois pas bacheliers et ont obtenu leur diplôme au terme d'une formation qui n'était pas une formation supérieure post-secondaire. Ces infirmiers bénéficient d'une autre bonification prévue à l'article 2, paragraphe 3 de la loi de 1970 et qui est limitée à maximum deux ans. Nous estimons qu'étant donné que cette

kunnen terugvallen op een bonificatie die bepaald is in artikel 2 § 3 van de wet van 1970. Die wet laat toe dat de houder van een diploma van het dagonderwijs, dat op het moment dat het werd behaald nog niet tot het hoger onderwijs behoorde, maar dat uiterlijk op 1 januari 1970 wel tot dat onderwijsniveau behoorde, bonificaties krijgt op voorwaarde dat het diploma werd afgeleverd na studies waarvan de toelatingsvoorwaarden en de duur, de betrokkene in ieder geval belet hebben om voor de leeftijd van 19 jaar in dienst te treden. Voor die niet-hogere studies is de bonificatie ook gelijk aan het minimum aantal studiejaren vereist om het diploma te behalen, maar zonder meer dan 2 jaar te mogen bedragen.

Het verschil in maximum met de bonificatie voor een diploma van het hoger onderwijs is, in onze ogen in ieder geval, niet discriminerend omdat het om twee verschillende types van diploma's gaat. Hoogstens zou men kunnen spreken van een positieve discriminatie omdat de diplomabonificatie in 1991 met terugwerkende kracht tot 1984 werd ingevoerd ten behoeve van bepaalde personeelscategorieën, zoals verpleegkundigen en maatschappelijk assistenten. Deze konden in principe geen aanspraak maken op een diplomabonificatie vermits ze niet in het hoger onderwijs hadden gestudeerd.

Ik denk dat het probleem op dit ogenblik een beetje wordt overroepen en dat er in onze interpretatie voor die bachelors geen probleem is. Ik denk dat 3 jaar bonificatie perfect mogelijk is, mits ze natuurlijk vandaag afstuderen en niet vandaag met pensioen gaan.

**03.03 Nathalie Muylle (CD&V):** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw duidelijk antwoord. Ik zal, net zoals u hopelijk zult doen, communiceren met de hogescholen.

différence repose sur une différence de diplômes, elle n'est pas discriminatoire. Il pourrait tout au plus y avoir discrimination positive en faveur des infirmiers et des assistants sociaux liée au fait que la bonification du diplôme a été introduite en 1991 avec effet rétroactif jusque 1984.

**03.03 Nathalie Muylle (CD&V):** Je ferai part de la réponse du ministre au secteur.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: De heer Michel heeft laten weten zijn vraag nr. 10523 te zullen omzetten in een schriftelijke vraag.

Wat betreft vraag nr. 10547 van collega Chastel, wordt verzocht, zich beroepend op een afspraak in de Conferentie van voorzitters van twee jaar geleden, om zowel de vraag als het antwoord over te maken aan de leden van deze commissie.

**04 Vraag van mevrouw Greta D'hondt aan de minister van Leefmilieu en minister van Pensioenen over "de pensioenen van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's)" (nr. 10577)**  
**04 Question de Mme Greta D'hondt au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur "les pensions des membres du personnel des centres d'encadrement des élèves (CEE)" (n° 10577)**

**04.01 Greta D'hondt (CD&V):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dit is een zaak waarop ik af en toe eens terugkom omdat er toch wel wat problemen zijn met het pensioen van de personeelsleden van de CLB's.

Mijnheer de minister, op 1 september 2000 hebben de personeelsleden van de vroegere PMS-centra en van het Medisch Schooltoezicht het gemeenschappelijk CLB-statuut gekregen. Dat houdt onder meer in dat hun dienstanciënniteit van vroegere prestaties wordt opgenomen in de berekening van hun statuut in de nieuwe CLB's.

**04.01 Greta D'hondt (CD&V):** Le 1<sup>er</sup> septembre 2000, les membres du personnel des anciens centres PMS et de l'Inspection médicale scolaire ont reçu le statut de *Centra voor leerlingenbegeleiding* («centres d'encadrement des élèves») ou CLB. Leur ancienneté de service a été prise en compte dans ce contexte. Cependant, les membres du personnel des

De reden van mijn vraag is dat blijkt dat personeelsleden die afkomstig zijn uit een vrij gesubsidieerd centrum, niet dezelfde pensioenrechten krijgen als hun collega's uit de andere centra.

Ik had dit ook, omdat deze problematiek mij werd doorgegeven, doorgespeeld aan een van mijn Vlaamse collega's. Ik dacht immers dat het in de eerste plaats waarschijnlijk daar was dat men de zaak moest regelen. In antwoord op een vraag van Jan Laurys aan Vlaams minister van Onderwijs Vandenbroucke, op 9 februari, antwoordde de minister dat deze behandeling volgt uit het feit dat de vroegere prestaties van de personeelsleden die eerder in een vrij gesubsidieerd centrum werkten, tot 31 augustus 2000 in een ander privaat arbeidsregime zaten. De minister kondigde aan dat zijn administratie een dossier voorbereidt met het oog op verder overleg met de administratie van de pensioenen, de pensioendienst voor de overheidssector dus.

Mijnheer de minister, die mensen hebben uiteraard het gevoel dat zij gediscrimineerd worden ten overstaan van collega's die hetzelfde werk doen en hetzelfde loon krijgen, maar niet hetzelfde pensioen. Dat zij dit als discriminatie beschouwen vind ik heel begrijpelijk.

Mijnheer de minister, mijn vraag is de volgende. Is de regering bereid aan deze verzuchtingen tegemoet te komen en is er inmiddels overleg over deze zaak geweest met de bevoegde Vlaamse minister?

Ik hoop dat u niet hetzelfde type van antwoord zult geven als minister Flahaut, namelijk dat u hierover nog niets gehoord hebt.

**04.02** Minister **Bruno Tobback**: Mijnheer de voorzitter, mevrouw D'hondt, ik vrees dat dit wel zo is. Vermits de vraag pas op 9 februari gesteld is, dat is een maand geleden, moet ik zeggen dat het voor formeel overleg nog een beetje vroeg is. Op dit ogenblik hebben wij hierover nog geen contact en formeel overleg.

Ik sta daarvoor wel open. Ik wil in elk geval, zelfs zonder het overleg af te wachten, duidelijk zeggen dat vanaf 1 september 2000 alle diensten die verricht worden bij CLB's meetellen voor de opening van het recht op en de berekening van een pensioen ten laste van de Staatskas, ongeacht of die diensten gepresteerd worden door iemand die oorspronkelijk kwam uit een PMS of uit een MST, Medisch Schooltoezicht.

Het volgende is wel zo. De diensten gepresteerd voor de overgang naar een CLB, zoals u zelf ook reeds zei, worden op een andere wijze in aanmerking genomen voor het pensioen, afhankelijk van het feit of men uit de ene of de andere richting komt. Alle diensten die in hoofdambt uitgeoefend werden in een PMS komen in principe in aanmerking voor een pensioen ten laste van de Staat, op basis van de wet van 1963 betreffende het pensioen van de leden, van het personeel van de diensten voor school- en beroepsoriëntering en van de PMS-centra. Dat zijn mensen die bovendien ook een weddentoelage van het Rijk ontvangen.

De diensten gepresteerd bij een MST, tot 31 augustus 2000, vallen of vielen onder toepassing van een privaatrechtelijke arbeidsregeling en geven dus aanleiding tot een toekenning van een pensioen in de

centres libres subventionnés ne bénéficient pas des mêmes droits en matière de pension que leurs collègues des autres centres. Le ministre flamand de l'Enseignement a déjà indiqué que cette différence résulte du fait qu'avant le 1<sup>er</sup> avril 2000, les prestations des membres du personnel de centres libres subventionnés relevaient d'un régime de travail privé. Il a également annoncé que son administration préparait un dossier en la matière dans l'optique d'une concertation avec l'administration des pensions. Cette concertation a-t-elle déjà eu lieu?

**04.02** **Bruno Tobback**, ministre: Il n'y a pas encore eu de concertation pour l'instant, mais je puis confirmer que, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2000, tous les services effectués auprès de CLB génèrent des droits en matière de pension à charge du Trésor public, qu'ils aient été fournis par une personne travaillant au départ pour un centre PMS ou pour l'Inspection médicale scolaire. Concernant les services prestés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2000, la règle est que les services auprès d'un centre PMS génèrent des droits de pension à charge du Trésor public alors que ceux auprès de l'Inspection médicale scolaire relèvent du régime de pensions des travailleurs salariés.

Au demeurant, du côté francophone, les droits de pension des membres du personnel de l'Inspection médicale scolaire sont encore, à ce jour, imputés au secteur des travailleurs salariés. Certes, on a le droit de considérer

regeling werknemers. Dat was altijd zo. Met de overheveling op 1 september 2000 worden de prestaties van het personeel van de MST's wel aanneembaar voor een pensioen ten laste van de Staatskas.

qu'un avantage n'est pas suffisamment important mais on ne peut pas pour autant se dire victime d'une discrimination.

Ik moet erop wijzen dat aan Franstalige zijde, waar zo'n herschikking niet plaatsvond, de prestaties van personeelsleden bij een MST nog altijd uitsluitend pensioenrechten openen binnen de werknemerssector, of zij nu voor of na 1 september 2000 werden gepresteerd. Ik meen dus dat de stelling dat men gediscrimineerd is, of zich gediscrimineerd voelt, op zijn zachtst gezegd een klein beetje overdreven is, in die zin dat men door de overgang naar een CLB niet gediscrimineerd maar bevoordeeld werd als men van een MST kwam, want door de overgang naar een CLB en door de herschikking komt men vanaf 1 september 2000 in een systeem van overheidspensioen, terwijl men dat vroeger nooit had.

Het kan wel zijn dat men meer bevoordeeld had kunnen worden dan vandaag het geval is, maar gediscrimineerd worden omdat het voordeel dat men gekregen heeft niet groot genoeg is, vind ik een klein beetje een overtrokken stelling.

**04.03 Greta D'hondt (CD&V):** Dank u, mijnheer de minister, voor uw antwoord. Om echt te weten of men gediscrimineerd is, moet men een rechtszaak aanspannen. De kwestie is natuurlijk dat men zich wel gediscrimineerd voelt. Natuurlijk, afhankelijk van aan welke kant men staat, is het glas halfvol of halfleeg. Dat is dus de discussie.

**04.03 Greta D'hondt (CD&V):** Le ministre parle d'un avantage car il existe aujourd'hui un droit à une pension de fonctionnaire qui n'existait pas auparavant. À mes yeux, l'assimilation des centres IMS et des centres PMS ne constitue rien de plus que la mise en œuvre correcte d'une option politique. Il est à espérer que la concertation prévue ait lieu avant les vacances parlementaires.

U zegt dat men een voordeel heeft omdat men nu een ambtenarenpensioen krijgt. Dat is natuurlijk de keuze die gemaakt is bij de herschikking van de MST-centra, de PMS-centra tot CLB's, dus tot één statuut. Het is dan maar evident, meen ik, dat de mensen op het moment dat zij in dat statuut komen het gelijke statuut krijgen. Ik vind niet dat zij daar een cadeau gekregen hebben. Zij hebben daar de correcte uitvoering gekregen van de keuze die wij beleidsmatig gemaakt hebben. Het gaat over de periode voordien. U zegt dat vanaf dat moment men bij hetzelfde statuut hoort. Dat was een beleidskeuze. Eigenlijk zouden de jaren voordien ook gelijkgesteld moeten worden, maar u zegt dat zij het eigenlijk al hebben gehad.

Ik ga de discussie over het halflege of het halfvolle glas niet voeren, mijnheer de minister. Mijn bedoeling was alleen te kijken of er overleg zou zijn tussen de federaal bevoegde minister van Pensioenen en de Vlaamse minister bevoegd voor Pensioenen, om te kijken of er moet bijgestuurd worden of niet en om ook een eenduidig antwoord aan de sector te geven.

Ik heb de indruk dat ik door maar een maand te wachten mijn vraag wat te vroeg gesteld heb, maar ik wil natuurlijk niet in de situatie komen van collega Kelchtermans met zijn vraag aan minister Flahaut. Ik zal dit, mijnheer de minister, ook doorgeven aan mijn Vlaamse collega, zodat die toch eens minister Vandenbroucke kan vragen de nodige contacten te leggen. Ik zal mij veroorloven nog voor wij deze zomer in reces gaan nog eens te horen of Vlaanderen en het federale niveau elkaar al gevonden hebben. Het tegendeel zou mij verwonderen, gezien de twee betrokken ministers.

De **voorzitter**: Er komt ook nog een paasvakantie tussen.

**04.04** **Greta D'hondt** (CD&V): Ik vrees, als ik hier zo hoor hoe lang het duurt eer men van de ene straat naar de andere geraakt, dat ik misschien wat meer geduld zal moeten hebben.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Vraag nr. 10608 van mevrouw Van der Auwera wordt uitgesteld. Vraag nr. 10808 van de heer Van Grootenbrulle wordt op zijn verzoek uitgesteld.

Collega's, daarmee zijn wij aan het einde gekomen van onze werkzaamheden die de minister van Leefmilieu en Pensioenen aangaan. Het is dus wachten – ik werd net geïnformeerd dat het tien minuten tot een kwartier kan duren – om de werkzaamheden te kunnen aanvatten die betrekking hebben op de bevoegdheden van de minister van Werk.

Ik wil de collega's aankondigen dat ik morgen een voorstel zal doen over de werkzaamheden die betrekking hebben op de vragen. Ik word immers steeds meer geconfronteerd met een zekere chaos ten gevolge van het veelvuldig uitstellen van vragen en het al dan niet aanwezig zijn. Dat heeft het voorwerp uitgemaakt van gesprekken en besluitvorming op de Conferentie van voorzitters. Morgen zal ik een voorstel doen over de manier waarop wij rationeler zouden kunnen werken.

*De vergadering wordt geschorst van 10.45 uur tot 10.59 uur.  
La séance est suspendue de 10.45 heures à 10.59 heures.*

**05** **Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'efficacité des conventions de premier emploi" (n° 10534)**

**05** **Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de doeltreffendheid van de startbaanovereenkomsten" (nr. 10534)**

**05.01** **Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, c'est un sujet qui fait de grands débats en France depuis quelques semaines. En Belgique, nous avons la chance d'avoir une mesure - le stage des jeunes – qui existe depuis très longtemps et qui est acceptée par tout le monde. Je crois qu'il est utile, aujourd'hui, de faire le point avec vous sur la situation actuelle et en particulier à la suite d'un article paru dans le journal "L'Echo" du 13 février qui soulève un certain nombre de constats et de questions.

En préambule, nous remarquons que l'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 relative à la promotion de l'emploi prévoit que les partenaires sociaux réalisent annuellement une évaluation des conventions de premier emploi (CPE). Or, force est de constater que ce n'est pas le cas étant donné que le dernier rapport sur la question daterait de mars 2004.

Les statistiques disponibles relayées par la presse indiquent clairement que le secteur public n'a pas, selon les données 2004, assumé totalement ses engagements en matière de conventions de premier emploi. En effet, seuls 2.500 emplois auraient été créés dans le secteur non marchand et le secteur public, contre 31.500 emplois dans le secteur privé marchand. Ce faible résultat est interpellant

Le **président**: La question n° 10608 de Mme Van der Auwera est reportée. La question n° 10808 de M. Van Grootenbrulle est également reportée à la demande de l'auteur. Ainsi, toutes les questions adressées au ministre des Pensions ont été posées. Nous attendons donc l'arrivée du ministre de l'Emploi. Les sessions de questions au sein de notre commission prennent souvent une tournure chaotique. La Conférence des présidents s'est également déjà penchée sur cette question. C'est pourquoi je formulerai une proposition demain afin de régler nos travaux de manière plus rationnelle.

**05.01** **Benoît Drèze** (cdH): De statistieken over de startbaanovereenkomsten die in februari jongstleden door de krant *L'Écho* werden bekendgemaakt, zijn in tal van opzichten leerzaam. Voorafgaand dient echter te worden opgemerkt dat de sociale partners sinds maart 2004 geen jaarlijkse evaluatie van de startbaanovereenkomsten meer uitvoeren; dat was nochtans zo bepaald bij artikel 48 van de wet van 24 december 1999. Uit de gegevens voor 2004 blijkt tevens dat de overheid de drempel van 1,5 procent startbaanovereenkomsten niet heeft gehaald. We betwijfelen dan ook of de overheid erin zal slagen om dit percentage op 3 procent te brengen, een doelstelling waartoe



alors que le dispositif des CPE prévoit une obligation de 1,5% pour le secteur public. Retenons en outre que le Pacte de solidarité entre les générations prévoit une hausse de l'engagement du gouvernement fédéral de 1,5 à 3% et enjoint les Communautés et Régions à agir dans le même sens.

Dans le même temps, le Pacte prévoit de baisser l'âge des bénéficiaires de 26 à 25 ans. L'autorité fédérale atteindra-t-elle cet objectif alors même qu'elle ne l'a pas fait dans le passé? Par ailleurs, l'abaissement de l'âge d'éligibilité risque de placer les employeurs devant des difficultés plus aiguës à respecter leurs obligations.

Plus fondamentalement, les statistiques quant aux caractéristiques des bénéficiaires semblent remettre en cause la légitimité du dispositif actuel. En effet, depuis 2004, les conventions de premier emploi bénéficient principalement aux jeunes qualifiés. Pourtant, l'objectif initial du plan Rosetta de la ministre Onkelinx était de cibler les jeunes peu qualifiés. Cependant, depuis que la mesure est ouverte à tous les jeunes de moins de 26 ans, et non aux seuls peu qualifiés, cela semble ne plus être le cas et l'éviction des moins qualifiés est manifeste.

De plus, les CPE sont davantage utilisés dans les régions où le taux de chômage est bas. Nous en concluons que les statistiques indiquent de manière claire que les effets d'aubaine sont actuellement importants.

Par ailleurs, il apparaît qu'il n'est plus possible de bénéficier, à l'heure actuelle, de statistiques régionalisées sur les bénéficiaires des CPE. Ceci pose un problème évident pour les autorités régionales.

Enfin, nous constatons que les obligations ne sont pas toujours respectées, tant par le secteur privé que par le secteur public. Or il est du ressort de l'autorité fédérale d'assurer le contrôle de cette obligation.

L'article de "L'Echo" évoque aussi la complexité grandissante des mesures d'aide à l'emploi, c'est un constat que je partage personnellement depuis très longtemps: il y a des mesures pour les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes allochtones, les personnes handicapées, etc. La multiplicité des mesures existantes ne peut que susciter la perplexité des employeurs.

Si toutes ces initiatives sont fondées sur une intention légitime, nous pensons néanmoins qu'il convient de rationaliser de manière urgente les aides à l'emploi. J'en arrive à mes questions, monsieur le ministre.

1. Une évaluation des CPE par les partenaires sociaux sera-t-elle réalisée en 2006 et à quel moment?

2. Pourra-t-on bénéficier prochainement d'une actualisation des données relatives aux CPE pour l'année 2005, par le biais de données régionales en croisant les données relatives aux lieux de travail et de domicile?

3. Comptez-vous prendre des mesures pour vous assurer que le secteur public respecte ses engagements en la matière et, le cas échéant, quelles seront ces mesures?

ze zich in het Generatiepact heeft verbonden. Dit pact bepaalt tevens dat de leeftijd van de rechthebbenden van 26 tot 25 jaar zal worden teruggebracht.

De cijfers voor 2004 tonen aan dat het huidige systeem meer ten goede is gekomen aan geschoolde jongeren – en niet aan laaggeschoolde jongeren, de oorspronkelijke doelgroep van het Rosetaplan – enerzijds, en aan regio's met een lage werkloosheidsgraad anderzijds. Uit die statistieken leiden we dan ook af dat ook anderen er onbedoeld hun voordeel mee doen.

We vinden het ook jammer dat er geen statistieken per Gewest bestaan over de rechthebbenden van de startbaanovereenkomsten en dat er niet wordt nagegaan of de privésector en de overheid hun respectieve verplichtingen nakomen. Die controle behoort nochtans tot de federale bevoegdheden.

In de pers wordt tevens vastgesteld dat het arsenaal van maatregelen die de werkgelegenheid moeten bevorderen, steeds complexer wordt. Een rationalisering van het systeem dringt zich dan ook op.

4. Pouvez-vous nous indiquer quelles sont les statistiques des contrôles effectués sur le respect de l'obligation? Ces contrôles sont-ils également pratiqués dans les organismes publics? Faut-il par ailleurs limiter les exemptions?

5. Pensez-vous que l'ouverture des CPE à l'ensemble des travailleurs de moins de 26 ans et non aux seuls peu qualifiés était positive? Comment limiter les effets d'aubaine?

6. Dans quelle mesure le renforcement de la mesure prévue par le Pacte de solidarité permettra-t-il une augmentation du nombre de bénéficiaires?

7. Ne faudrait-il pas simplifier les mesures d'aide à l'emploi mises à la disposition des travailleurs et des employeurs? Le cas échéant, quelle méthode préconiserez-vous pour y arriver?

**05.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, cher collègue, depuis l'instauration du nouveau système premier emploi, aucune évaluation n'a encore été faite et les chiffres ne sont que partiellement disponibles. En revanche, l'Office national de sécurité sociale a pu nous informer qu'au 30 juin 2005, 49.000 jeunes avaient été déclarés comme travailleurs sous contrat de premier emploi.

L'article 48 de la loi du 24 décembre 1999 prévoit une évaluation annuelle devant être effectuée par le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie. L'évaluation pour les années 2004 et 2005 n'a pas encore été réalisée du fait qu'on ne dispose pas encore de toutes les données statistiques relatives au contrat de premier emploi. Sans aucun doute, le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'Économie procéderont à ces évaluations.

Il n'est pas certain que cette évaluation pourra encore se faire de la même manière qu'un croisement sur la base de la résidence du jeune et du lieu d'occupation. En effet, depuis l'instauration du nouveau système, début 2004, les employeurs ne doivent plus transmettre de copie du contrat de premier emploi au service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce service public fédéral ne dispose donc plus d'une banque de données concernant exclusivement les premiers emplois. Depuis 2005, la déclaration trimestrielle aux organismes de perception de la sécurité sociale constitue la seule source de données statistiques relatives au système des premiers emplois. Sur la base de cette source, aucune donnée n'est disponible sur le lieu d'occupation des jeunes concernés. Dans le Pacte entre générations, il a été prévu que les efforts à fournir par les pouvoirs publics seront doublés.

Ainsi, dorénavant, 3% de l'effectif du personnel des services publics fédéraux devront être constitués de jeunes. Afin d'atteindre cet objectif, au moins 10% des recrutements programmés devront être réservés aux jeunes.

Le contrôle de l'obligation en matière de premier emploi est réalisé intégralement sur la base de calculs effectués par l'ONSS concernant la prestation des travailleurs tel que renseigné par un employeur dans sa déclaration DmfA. Par conséquent, ce contrôle est toujours réalisé a posteriori du fait que les déclarations doivent d'abord avoir été

**05.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Sinds de nieuwe regeling voor de startbaanovereenkomsten werd ingevoerd, gebeurde nog geen evaluatie, bij gebrek aan beschikbare gegevens. Volgend de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid waren op 30 juni 2005 49 000 jongeren met een startbaanovereenkomst aan het werk.

Om dezelfde reden hebben de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) de nochtans bij artikel 48 van de wet van 24 december 1999 voorgeschreven evaluatie voor 2004 en 2005 niet kunnen uitvoeren.

Het spreekt vanzelf dat de NAR en de CRB hier in de toekomst werk zullen van maken. Het is echter niet zeker of die evaluatie zal kunnen gebeuren op grond van een koppeling van de woon- en werkplaatsgegevens. Sinds de invoering van de nieuwe regeling beschikt de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg immers over een databank die uitsluitend berust op de driemaandelijks aangifte 2005, zoals die aan de met de inning van de socialezekerheidsbijdragen belaste instellingen wordt

introduites et traitées dans le système.

En outre, un retard est intervenu dans le calcul de ces données essentielles en raison de l'instauration de la DmfA début 2003 et la modification apportée au système des premiers emplois début 2004. Ce retard est en voie d'être résorbé. Le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pourra très bientôt utiliser ces données en vue du contrôle de l'obligation en matière de premier emploi. Les organismes publics relèvent en principe également de ce contrôle.

Certains employeurs sont dispensés de cette obligation. En bref, il s'agit de dispenses en faveur d'entreprises en difficulté ou en restructuration, d'entreprises procédant à un licenciement collectif, d'entreprises travaillant en pertes, d'entreprises caractérisées par un taux élevé de chômage temporaire ou d'entreprises dont l'effectif du personnel dénote une tendance structurelle à la baisse. Cela a peu de sens d'imposer à de telles entreprises, qui ont des difficultés à se tenir debout et dont la survie est menacée, l'obligation d'engager des jeunes. Cela serait plutôt de nature à compromettre l'emploi existant.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le régime des premiers emplois a subi une série de modifications fondamentales. Certains éléments sont toutefois restés inchangés. Ainsi, en ce qui concerne le respect de l'obligation en matière de premier emploi, on a toujours porté en compte tous les jeunes travailleurs engagés sous contrat de premier emploi, indépendamment du fait qu'ils étaient peu qualifiés ou non.

En revanche, à partir de cette date, il n'était plus nécessaire qu'un jeune conclue un contrat de premier emploi pour être porté en compte dans le cadre de l'obligation au premier emploi. L'ancienne disposition prévoyant qu'un contrat de premier emploi ne pouvait durer plus d'un an a été abrogée. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, un contrat de premier emploi reste valable jusqu'à l'âge de 26 ans et ce, tant que le jeune reste en service. Cette mesure doit empêcher qu'après avoir travaillé un an, un jeune se retrouve à nouveau directement au chômage.

Une autre modification concerne l'âge jusqu'auquel un jeune pouvait conclure un contrat de premier emploi. En fonction de la Région, cet âge est de 25 ans ou de 30 ans. Il s'agit en l'occurrence de la date d'entrée en fonction.

Selon le nouveau règlement, un jeune ne peut être occupé sous contrat de premier emploi que jusqu'à son 26<sup>e</sup> anniversaire. Après les modifications intervenues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'âge maximal pour entrer en ligne de compte est le même pour l'ensemble du pays et on se focalise désormais sur les personnes plus jeunes. En outre, le fait qu'un jeune soit pris en compte plus longtemps et que dans le cas d'un jeune peu qualifié, celui-ci entre plus longtemps en ligne de compte pour une diminution de charges est de nature à offrir de meilleures garanties d'emploi que par le passé. D'ores et déjà, ce sont à mes yeux deux améliorations importantes du système.

Pour le prolongement du Pacte entre les générations, il a été décidé de ramener la limite d'âge de 26 à 25 ans pour le calcul de l'obligation premier emploi à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006. Cela entraînera que le contingent de jeunes pouvant être recrutés par les employeurs comptera une proportion plus importante de jeunes peu qualifiés. En outre, les Régions gardent la possibilité de baisser ou de relever d'un

overgezonden. Die bron omvat geen statistische gegevens over de werkplaats van de jongeren met een startbaanovereenkomst. Het Generatiepact voorziet in een verdubbeling van de inspanning van de overheid.

Om de drempel van minstens 3 procent jongeren te bereiken zullen de federale overheidsdiensten tenminste 10 procent van de openstaande betrekkingen aan jongeren voorbehouden.

Het toezicht op de startbaanverplichting gebeurt a posteriori op grond van de berekeningen van de RSZ, met andere woorden, nadat de werkgever zijn multifunctionele aangifte (DmfA) heeft ingediend.

Bovendien hebben de invoering van de DmfA in 2003 en de wijziging van het stelsel begin 2004 voor enige vertraging gezorgd die echter stilaan ingelopen wordt.

Ik herinner er ook aan dat bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering of bedrijven die tot collectieve ontslagen overgaan, verlieslatend zijn, een hoge graad van tijdelijke werkloosheid kennen of waarvan het personeelsbestand structureel wordt ingekrompen, geen jonge werknemers moeten in dienst nemen.

Het stelsel werd weliswaar met ingang van 1 januari 2004 gewijzigd, maar aan een aantal aspecten werd niet geraakt. Ik denk daarbij vooral aan de bepaling dat alle jonge werknemers die onder een startbaanovereenkomst werken, in aanmerking worden genomen, los van het feit of ze al dan niet laaggeschoold waren.

Aan de andere kant werd de bepaling die de duur van een startbaanovereenkomst tot een jaar beperkte, opgeheven. Sinds 1

an cette limite pour pouvoir répondre de manière optimale à la situation régionale du marché du travail.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2006, le nombre de trimestres entrant en ligne de compte pour la diminution des cotisations de sécurité sociale à concurrence de 1.000 euros passera de 8 à 16 pour les jeunes très faiblement qualifiés, les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère et les jeunes handicapés peu qualifiés. Lorsqu'au cours des 21 mois suivant la fin de leurs études de tels jeunes sont engagés sous contrat de premier emploi à temps plein d'une durée minimale de six mois, l'employeur bénéficie en outre d'une activation ONEM de 350 euros par mois pendant six mois. Ces mesures sont censées offrir aux employeurs un incitant supplémentaire à l'investissement dans des jeunes très faiblement qualifiés afin que ces derniers puissent acquérir une expérience professionnelle utile dans un environnement de travail.

Au sujet de votre dernière question, je ne nierai certainement pas qu'un système de réduction générale des charges identique pour tous les employeurs serait le système le plus simple. Un tel système existe d'ailleurs sous la forme de la réduction structurelle des charges. En dehors de cela, je crois indispensable de prévoir des mesures axées sur les travailleurs faisant partie d'un groupe cible. Si une telle démarche entraîne une plus grande complexité, elle nous offre néanmoins en tant que pouvoirs publics la possibilité de procéder à des actions correctrices et de mettre au travail certains des groupes à risque et des groupes cibles disponibles pour le marché du travail.

Les pouvoirs publics doivent donc viser à un mélange optimal entre les deux extrêmes: d'une part, la prise en compte des besoins spécifiques d'un groupe cible déterminé et, d'autre part, le souci de la simplicité du système. J'estime que la base d'une telle approche a été posée par la mesure de simplification et d'harmonisation des réductions de charges qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

januari 2004 blijft een startbaanovereenkomst geldig tot de leeftijd van 26 jaar zolang de jongere in dienst blijft. En de leeftijdsgrens voor jongeren met een startbaanovereenkomst werd voor het hele grondgebied vastgelegd op 26 jaar.

Volgens mij hebben we zo het stelsel op twee punten gevoelig verbeterd.

In het kader van de verlenging van het Generatiepact werd besloten de leeftijdsgrens voor de startbaanovereenkomst per 1 juli 2006 terug te brengen van 26 tot 25 jaar. Op die manier komen meer laaggeschoolde jongeren aan de bak. Bovendien behouden de Gewesten de mogelijkheid om die leeftijdsgrens met een jaar te verhogen of te verlagen.

Per 1 april 2006 wordt het aantal kwartalen dat in aanmerking wordt genomen voor de verlaging van de socialezekerheidsbijdragen opgetrokken van 8 naar 16 voor jongeren met de minste kansen op de arbeidsmarkt. Er komen nog andere maatregelen waarmee we de werkgevers een extra incentive willen geven om in zeer laaggeschoolde jongeren te investeren.

De structurele lastenverlaging kadert in een algemene en voor alle werkgevers even grote lastenverlaging. Specifieke maatregelen voor werknemers in de doelgroepen blijven evenwel nodig.

De overheid moet streven naar een optimale afweging tussen het in aanmerking nemen van de specifieke belangen van bepaalde doelgroepen en het uitwerken van een eenvoudige regeling. De grondslag voor een dergelijke benadering werd gelegd via de maatregel tot vereenvoudiging en harmonisatie van de lastenverminderingen die op 1 januari 2004 van kracht is

**05.03 Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse relativement complète.

Vous avez dit que 49.000 jeunes avaient bénéficié du CPE. Il s'agit évidemment d'une statistique cumulée, sur une période déterminée. Pouvez-vous préciser la définition du champ d'application qui vous amène à ce chiffre de 49.000 jeunes? Sinon, on pourrait croire que la mesure fonctionne très bien puisque, avec un tel chiffre, elle est en forte croissance par rapport au passé, ce qui n'est certainement pas le cas, à mon avis.

Je constate que, dès que Mme Onkelinx a eu le dos tourné et a quitté sa fonction de ministre de l'Emploi, l'évaluation du système a été totalement détricotée. Je ne comprends pas l'Etat qui dit qu'il fera une évaluation annuelle à partir de 2004 et, en même temps, supprime l'outil statistique lui permettant de procéder à cette évaluation. J'imagine que ne plus exiger des employeurs qu'ils transmettent la copie du contrat est une simplification administrative, mais ne pas prévoir la méthode supplétive pour recueillir des données et empêcher le CNT et le CCE d'entrer dans le cadre de l'obligation légale est extrêmement décevant.

Indépendamment du fait que vous constatiez honnêtement que vous n'avez pas les données, je préférerais que vous me disiez que, vu cette situation que vous découvrez en tant que nouveau ministre, vous prévoyez de nouveaux dispositifs pour recueillir les données.

En ce qui concerne les multiples dérogations qui permettent à des entreprises d'échapper à l'obligation de 3%, je souhaiterais que vous réfléchissiez aux entreprises qui restructurent tout en réalisant quand même de gros bénéfices. Personnellement, je mets une barre à 5%, qui est à discuter. Le cas le plus récent, et il y en aura d'autres, est celui d'InBev, qui licencie quelques centaines de personnes alors que ses bénéfices sont en augmentation en 2005 par rapport à 2004 et se situent largement au-dessus de 10%. Dans ces cas-là, le fait de permettre à ces entreprises d'échapper à la mesure CPE est un non-sens total.

J'accepte bien volontiers qu'on accorde une dérogation aux entreprises en difficulté. Mais à propos du fait de donner une dérogation à des entreprises qui font des bénéfices, je crois que l'autorité publique, à moins d'être pigeon, doit revoir sa définition.

Vous avez rappelé, à juste titre, que les Régions pouvaient relever l'âge de 25 à 26 ans. L'une ou l'autre Région l'a-t-elle déjà fait?

Enfin, je relève que je n'ai pas eu de réponse concernant ma question relative aux effets d'aubaine.

*L'incident est clos.  
Het incident is gesloten.*

Le **président**: Monsieur Drèze, votre question a duré plus de dix-sept minutes. Or, la Conférence des

geworden.

**05.03 Benoît Drèze** (cdH): Ik veronderstel dat het cijfer van 49.000 jongeren met een startbaanovereenkomst afkomstig is uit gecumuleerde statistieken, over een welbepaalde periode. Kan u preciseren welke methode werd gehanteerd om tot dat cijfer te komen?

Ik stel vast dat met het vertrek van mevrouw Onkelinx ook de maatregelen voor de evaluatie van de regeling werden uitgehouden. Het is teleurstellend om vast te stellen dat de overheid geen aanvullende maatregelen heeft getroffen om ervoor te zorgen dat de NAR en de CRB over de nodige gegevens kunnen beschikken.

U mag voor die situatie dan al niet verantwoordelijk zijn, toch zou ik willen dat u in nieuwe instrumenten zou voorzien om die gegevens te verzamelen. Wat de talloze afwijkingen betreft waardoor de bedrijven aan de 3 procent-verplichting kunnen ontsnappen, zou ik willen dat u zich zou beraden over situaties waarbij ondernemingen grote winsten maken en toch herstructureren. Het is totaal onzinnig om dergelijke ondernemingen die honderden mensen ontslaan, zoals INBEV bijvoorbeeld, de mogelijkheid te bieden aan de maatregel inzake de startbaanovereenkomsten te ontsnappen. Die afwijking mag enkel gelden voor ondernemingen in moeilijkheden.

De Gewesten hebben het recht om de leeftijd op te trekken van 25 tot 26 jaar; hebben sommige Gewesten dat al gedaan?

U antwoordt niet op mijn vraag met betrekking tot de onverwachte meevallers.

présidents a insisté, une fois de plus, pour que nous essayions de faire respecter plus strictement les temps de parole prévus par le Règlement.

Le Règlement prévoit qu'une question et sa réponse prennent cinq minutes. Je vous demande donc de la discipline pour les autres questions qu'il vous reste à poser aujourd'hui.

**06** Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'inventaire des mesures en faveur de l'emploi" (n° 10535)

**06** Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de inventaris van de werkgelegenheidsmaatregelen" (nr. 10535)

**06.01** **Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, vous avez raison de rappeler le Règlement. Quand mes questions peuvent être courtes, comme c'est le cas ici, je suis bien en deçà des cinq minutes.

En ce qui concerne ma question relative aux CPE, je devrai malheureusement revenir plus tard sur le sujet car il y a des éléments pour lesquels je n'ai pas reçu, malgré la longueur, de réponse.

Monsieur le ministre, en juin 2003, le Conseil supérieur de l'Emploi a publié son dernier inventaire des mesures en faveur de l'emploi. Cet inventaire est une compilation des données disponibles en ce qui concerne les mesures d'aide à l'emploi à la mi-juin 2002. Cet inventaire avait relevé à l'époque 213 mesures pour l'emploi à tous les niveaux de pouvoir dont 63 relevant du niveau fédéral. Depuis, de nombreuses mesures supplémentaires ont été prises en particulier au niveau fédéral. Nous pensons que cet exercice est particulièrement utile et devrait pouvoir être actualisé près de trois ans après sa dernière édition.

Pensez-vous qu'une telle actualisation pourrait avoir lieu et dans quel délai?

Par ailleurs, êtes-vous favorable à l'automatisation de cet exercice de manière à ce que l'inventaire soit actualisé de façon régulière, par exemple tous les deux ans.

**06.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, en 2003, le Conseil supérieur de l'Emploi a en effet procédé à un inventaire des mesures en faveur de l'emploi. Depuis lors, cette initiative n'a pas été mise à jour.

Depuis un certain temps déjà, une telle mise à jour est envisagée par le Conseil supérieur. Jusqu'à présent, celle-ci n'a pas encore pu être réalisée car, d'une part, le Conseil supérieur n'a pas encore reçu les données chiffrées nécessaires de la part de toutes les instances concernées et, d'autre part, il n'a pas encore su consacrer le temps nécessaire à ce projet. Il ne faut pas oublier qu'une telle étude prendra beaucoup de temps.

Je suis d'accord avec vous pour dire qu'une mise à jour de l'inventaire des mesures en faveur de l'emploi serait utile. Je demanderai donc au Conseil supérieur de l'Emploi dans quelle mesure il serait encore possible de la réaliser au cours de cette année.

**06.03** **Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. J'insiste pour que cette actualisation puisse être réalisée cette année. Selon moi, il s'agit en effet d'un des instruments

**06.01** **Benoît Drèze** (cdH): In juni 2003 publiceerde de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zijn meest recente inventaris van maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid, een compilatie van de gegevens inzake tewerkstellingssteun die medio juni 2002 beschikbaar waren. Sindsdien werden er evenwel heel wat extra maatregelen getroffen.

Kan die inventaris - die toch een nuttig instrument is - geactualiseerd worden, en zo ja, hoe snel kan dat gebeuren? Is u voorstander van een automatische actualisatie, bijvoorbeeld om de twee jaar?

**06.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Een update is er vooralsnog niet, omdat de Hoge Raad nog altijd niet over de cijfergegevens van alle betrokken instanties beschikt en ook de tijd nog niet gehad heeft om dit te doen. Ik zal de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid vragen of er dit jaar nog werk gemaakt kan worden van een geactualiseerde inventaris.

**06.03** **Benoît Drèze** (cdH): Ik dring erop aan dat dat dit jaar nog gebeurt, want het gaat hier om een

essentiels de monitoring de la politique de l'emploi.

essentiële tool voor de monitoring van het werkgelegenheidsbeleid.

Lorsque le rapport sera disponible, nous tiendrons à nouveau un débat. Je fais référence à ma question précédente sur la multiplicité des mesures. Je suis d'accord avec vous sur le fait que parallèlement aux mesures générales, des mesures ciblées sont nécessaires. Mais ces dernières n'ont de sens sur le terrain que si elles sont limitées en nombre. J'attends donc avec impatience le nouveau rapport.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**07** Question de Mme Véronique Ghenne au ministre de l'Emploi sur "la transposition de la directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi" (n° 10563)

**07** Vraag van mevrouw Véronique Ghenne aan de minister van Werk over "de omzetting van richtlijn 2002/73/EG betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid" (nr. 10563)

**07.01** Véronique Ghenne (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, en septembre 2002 a été adoptée par l'Union européenne une directive garantissant le principe d'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que dans les conditions de travail.

**07.01** Véronique Ghenne (PS): In september 2002 keurde de Europese Unie een richtlijn goed die de gelijke behandeling van vrouwen en mannen waarborgt ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de bevorderingsmogelijkheden en de arbeidsvoorwaarden. De richtlijn bevat een hele reeks bepalingen. De FOD Werkgelegenheid werd gelast de richtlijn tegen uiterlijk 5 oktober 2005 in intern recht om te zetten. De samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat oorspronkelijk bij de omzetting betrokken was, zou echter zijn stopgezet. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de werksfeer, zoals beoogd door de richtlijn, is voor vele vrouwen in ons land echter nog steeds geen werkelijkheid.

Cette directive propose une nouvelle définition de la discrimination indirecte, qualifie le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe sur les lieux de travail comme discriminations fondées sur le sexe et les interdit. Elle encourage également les employeurs à prendre des mesures préventives et à établir des plans d'égalité. Elle encourage les États à dialoguer avec les organisations non gouvernementales militant contre cette forme de discrimination. Elle prévoit également que les travailleurs/travailleuses ont droit de retrouver leur emploi après un congé de paternité ou maternité. Elle impose aux États de prévoir des sanctions dissuasives et sans limite supérieure fixée a priori en cas de discrimination fondée sur le sexe, elle les oblige à créer des organismes de promotion de l'égalité, chargés de formuler des recommandations, d'effectuer des études et d'assister les victimes de discrimination en justice.

Waarom hebt u de samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen niet voortgezet? Vereist de omzetting van de richtlijn een herziening van de wet van 7 mei 1999? Hoever staat u met die werkzaamheden, waarvoor u met de deelgebieden dient samen te werken? Wanneer zal de omzetting rond zijn?

Le SPF Emploi a été désigné comme département pilote chargé de transposer cette directive en droit interne. La directive devait normalement être obligatoirement transposée par les États membres avant le 5 octobre 2005. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, associé au travail de transposition jusqu'en juin 2004, ne l'est apparemment plus malgré ses demandes répétées et le travail qui resterait encore à faire.

Je tiens, néanmoins, à rappeler que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi et du travail, objectif que vise la directive, n'est malheureusement toujours pas une réalité pour beaucoup de femmes dans notre pays.

Mes questions sont donc les suivantes.

- Pour quelles raisons n'avez-vous pas souhaité poursuivre la collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui avait pourtant suivi un temps la préparation des textes et souhaitait encore y être associé et ce, par souci d'efficacité, de

cohérence et de qualité?

- La transposition de la directive nécessite-t-elle une révision en profondeur de la loi du 7 mai 1999?
- Où en êtes-vous dans ce travail nécessitant une collaboration avec les entités fédérées?
- Quel est le terme envisagé pour la réalisation du travail de transposition?

**07.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, madame Ghenne, durant la période 2002-2004, un groupe de travail interne au SPF Emploi a préparé un certain nombre de documents dans le cadre de la transposition de la directive 2002/73. Un membre de l'Institut pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en faisait partie.

Des documents ont ainsi été préparés à l'attention des différents ministres de l'Emploi compétents en la matière: Mme Onkelinx en 2002, M. Vandembroucke en 2003 et Mme Van den Bossche en 2004. Lorsque les dernières remarques ont été faites, les activités du groupe de travail se sont terminées. Il a alors été demandé à la cellule stratégique d'entamer une concertation avec le ministre de l'Égalité des chances, qui était devenu compétent en la matière.

Différentes réunions inter-cabinets ont eu lieu avec la cellule stratégique du ministre de l'Égalité des chances.

Dans le cadre de la transposition de la directive, un certain nombre de choses ont déjà été réalisées. Il s'agit notamment de la mise en place d'un institut indépendant pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la mise en place de mesures destinées à lutter contre le harcèlement sexuel.

Il reste néanmoins encore un certain nombre d'articles à transposer. Au niveau fédéral, la transposition est déjà largement effectuée, mais la Communauté française doit encore transposer les articles pour lesquels elle est compétente.

Au niveau fédéral, une discussion est en cours quant au traitement à réserver au congé de paternité. L'avis du CNT sera demandé en cette matière afin de clôturer au plus vite la transposition.

**07.03** **Véronique Ghenne** (PS): Monsieur le président, je tiens tout d'abord à remercier le ministre pour sa réponse.

Le fait de savoir qu'une partie des mesures reprises dans la directive ait été transposée dans le droit belge est déjà une bonne nouvelle. Cependant, il faut constater que le fossé salarial entre les hommes et les femmes reste un réel problème en Belgique, problème social auquel il convient de s'atteler en prenant des mesures de soutien et de sensibilisation. Il me semble donc qu'une transposition rapide et intégrale de cette directive constituerait un pas dans la bonne direction.

Je me permettrai, monsieur le ministre, de transmettre votre réponse

**07.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Gedurende de periode 2002-2004 werd binnen de FOD een werkgroep opgericht die, in het kader van de omzetting van de richtlijn 2002/73, documenten heeft voorbereid ter attentie van de verschillende ministers van Werk die ter zake bevoegd zijn. Een lid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft de werkzaamheden van die werkgroep bijgewoond. Vervolgens werd de beleidscel gelast overleg te plegen met de minister van Gelijke Kansen, die ter zake ook bevoegd was geworden. Met de beleidscel van die minister werden er interkabinetvergaderingen belegd.

In het kader van de omzetting van de richtlijn is er reeds heel wat verwezenlijkt, waaronder de oprichting van een onafhankelijk instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. We hebben ook maatregelen getroffen ter bestrijding van ongewenst seksueel gedrag. Op federaal niveau zijn we met de omzetting al ver opgeschoten, maar de Franse Gemeenschap moet nog de artikelen omzetten waarvoor ze bevoegd is.

**07.03** **Véronique Ghenne** (PS): Het is goed nieuws dat een deel van de in de richtlijn vervatte maatregelen in Belgisch recht is omgezet. De loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft echter een reëel probleem in ons land. Daarom zou de snelle omzetting van die richtlijn een stap in de goede richting zijn.



à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**08** Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "le débat sur la compétitivité" (n° 10655)

**08** Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "het debat over de concurrentiekracht" (nr. 10655)

**08.01** **Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, voici une quinzaine de jours, le président de la CSC, M. Luc Cortebeek, a déclaré que le débat sur la compétitivité ne pourrait modifier les conventions collectives en vigueur. Si tel est le cas, une éventuelle adaptation de la progression salariale pour répondre aux risques de dérapages salariaux soulignés dans le rapport du Conseil central de l'Economie d'octobre 2005 ne semble pas possible avant l'automne 2006 et les prochaines négociations pour la conclusion d'un accord interprofessionnel. Ceci semble en contradiction avec les intentions du gouvernement qui avait souhaité que ce débat puisse être clos, d'abord avant la fin de l'année 2005, ensuite avec un délai reporté au plus tard à la fin du mois de mars 2006. Premièrement, quel est le point de vue du gouvernement sur ce point? Deuxièmement, permettez-moi d'ajouter une question au vu de l'actualité récente: y a-t-il un lien entre ce débat et la deuxième réforme fiscale demandée voici un mois par le président du PS, M. Di Rupo, et annoncée fin de la semaine passée par le premier ministre et par le ministre des Finances.

**08.01** **Benoît Drèze** (cdH): Twee weken geleden verklaarde de voorzitter van het ACV, de heer Luc Cortebeek, dat het debat over het concurrentievermogen geen aanleiding mocht geven tot een wijziging van de thans geldende collectieve arbeidsovereenkomsten. In dat geval zou er vóór het najaar van 2006 en de volgende onderhandelingen voor het sluiten van een centraal akkoord geen aanpassing van de loonstijgingen kunnen worden doorgevoerd met het oog op het voorkomen van een loonontsporing. Dat staat haaks op de plannen van de regering, die dat debat eind maart 2006 wil afsluiten.

Wat is het standpunt van de regering ter zake? Is dat debat gekoppeld aan de tweede belastinghervorming die eind vorige week door de eerste minister en de minister van Financiën werd aangekondigd?

**08.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, cher collègue, les discussions entre les partenaires sociaux sont toujours en cours. En ce moment, la direction qu'elles prennent n'est pas encore très claire, mais on doit en tout cas leur laisser toutes leurs chances. A ce jour, le gouvernement n'a pas encore manifesté son intention d'intervenir dans la convention en cours. Cela signifie effectivement que les accords conclus éventuellement, par exemple sur la formule "all in", ne pourront prendre effet qu'au cours du prochain tour de négociations. Attendons encore un peu de voir si les partenaires ne parviennent pas eux-mêmes à un accord.

**08.02** **Minister Peter Vanvelthoven**: De gesprekken tussen de sociale partners zijn aan de gang en zouden in een akkoord kunnen uitmonden. Tot dusver heeft de regering nog geen uiting gegeven aan haar intentie om zich daarin te mengen. De akkoorden die zouden worden gesloten, zullen dus pas bij de volgende onderhandelingsronde kunnen ingaan.

**08.03** **Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, ma compréhension de la réponse du ministre est celle-ci: on reporte tout à l'automne et il n'y a pas de lien avec la réforme fiscale annoncée. C'est bien cela?

**08.03** **Benoît Drèze** (cdH): Als ik u goed begrijp, wordt een en ander uitgesteld tot het najaar en wordt dat debat dus niet gekoppeld aan de aangekondigde belastinghervorming?

**08.04** Peter Vanvelthoven, ministre: C'est bien cela.

**08.04** Minister **Peter Vanvelthoven**: Dat klopt.

*L'incident est clos.  
Het incident is gesloten.*

**09** Questions jointes de

- M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "la mise en oeuvre du Pacte de solidarité entre générations" (n° 10662)
- M. Jean-Marc Delizée au ministre de l'Emploi sur "la gestion active des restructurations dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations" (n° 10683)
- M. Jean-Marc Delizée au ministre de l'Emploi sur "le droit à l'indemnité de reclassement et les sanctions à l'encontre des travailleurs qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts au sein d'une cellule pour l'emploi créée dans le cadre d'une restructuration d'entreprise" (n° 10708)

**09** Samengevoegde vragen van

- de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "de toepassing van het Generatiepact" (nr. 10662)
- de heer Jean-Marc Delizée aan de minister van Werk over "het actief beheer van de herstructurerings in het kader van het Generatiepact" (nr. 10683)
- de heer Jean-Marc Delizée aan de minister van Werk over "het recht op de inschakelingsvergoeding en de sancties ten opzichte van de werknemers die onvoldoende inspanningen leveren in een tewerkstellingscel die werd opgericht in het kader van een bedrijfsherstructurering" (nr. 10708)

**09.01** Benoît Drèze (cdH): Monsieur le président, le Conseil des ministres du 24 février a adopté en deuxième lecture une série de projets d'arrêtés royaux dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Ceci fait suite aux nombreuses délégations au Roi contenues dans les dispositions de la loi votée en décembre dernier. Il apparaît aujourd'hui que l'étendue de ces délégations est le reflet de l'impossibilité du gouvernement de trancher un certain nombre de questions sensibles. Les modalités d'application du Pacte semblent aujourd'hui rencontrer de multiples difficultés, relayées notamment par la presse ou encore les dernières déclarations de la CSC.

Ces arrêtés portent essentiellement sur les restructurations, les prépensions et les indemnités complémentaires de prépension.

En ce qui concerne les restructurations, des cellules de reclassement devront être mises en place en coordination avec les Régions. Les arrêtés d'application n'étaient pas encore publiés en date du 6 mars 2006, date du dépôt de la question; impossible en conséquence de savoir comment mettre en place ces cellules.

L'accès à la prépension est soumis au passage par une cellule de reclassement. Il est en conséquence difficile pour les travailleurs concernés de savoir à quoi s'en tenir.

Monsieur le ministre, quand les arrêtés d'application seront-ils publiés? Quel sera le rôle dévolu aux autorités régionales? Si une entreprise restructure plusieurs unités d'exploitation réparties sur le territoire de Régions différentes, faudra-t-il créer une cellule de reclassement pour chaque unité d'exploitation?

Par ailleurs, l'accès au régime de prépension est en principe haussé de 58 à 60 ans. Néanmoins, un certain nombre de dérogations sont possibles, pour les métiers lourds notamment. Mais aucune définition

**09.01** Benoît Drèze (cdH): Omwille van de ruime bevoegdheidsoverdracht aan de Koning in de wet betreffende het Generatiepact, heeft de Ministerraad van 24 februari in tweede lezing een aantal ontwerpen van koninklijk besluit goedgekeurd, die in hoofdzaak betrekking hebben op de herstructurerings, de brugpensioenen en de aanvullende vergoedingen inzake brugpensioen. De nadere toepassingsregels van het Generatiepact zorgen blijkbaar voor veel moeilijkheden.

Wat de herstructurerings betreft, is brugpensioen slechts mogelijk voor wie een beroep doet op een tewerkstellingscel. Die tewerkstellingscellen kunnen echter niet worden opgericht, omdat de uitvoeringsbesluiten nog niet werden gepubliceerd. Wanneer zal dat gebeuren? Welke rol krijgen de gewestelijke overheden? Wat indien een bedrijf verschillende bedrijfseenheden herstructureert die zich op het grondgebied van verschillende Gewesten bevinden?

Het begrip "zware beroepen",

de ce qu'est un métier lourd n'est encore précisée, cette tâche étant dévolue au CNT. Monsieur le ministre, pensez-vous que des précisions seront apportées sur ce point prochainement? Quand seront publiés les arrêtés d'application relatifs à cette question?

Le Pacte de solidarité entre les générations précise que les indemnités complémentaires de prépension seront soumises à taxation comme des rémunérations normales et ce, tant pour la période d'inactivité qu'à la reprise du travail, à moins que l'ancien employeur ne se soit engagé à continuer à payer cette indemnité complémentaire lorsque le travailleur est engagé par un autre employeur. Cependant la notion d'un "autre employeur" est loin d'être claire. Monsieur le ministre, va-t-on considérer par exemple l'emploi auprès d'une autre société du même groupe comme relevant d'un autre employeur?

Enfin, la loi du 23 décembre dernier relative au Pacte de solidarité entre les générations prévoit une adaptation du traitement fiscal des prépensions. Selon la modification du Code des impôts, les indemnités complémentaires et les prépensions pourront être traitées comme salaire ou comme un revenu de remplacement, et ce pour autant qu'elles répondent à certains critères. Monsieur le ministre, cela signifie-t-il que les prépensions déjà octroyées seront soumises aux nouvelles dispositions fiscales? L'arrêté d'exécution de la loi relative au Pacte est-il de nature à modifier la concordance entre les mesures fiscales et sociales contenues dans le Pacte?

**09.02 Jean-Marc Delizée (PS):** Monsieur le président, mes questions et commentaires vont partiellement recouper les propos de notre collègue M. Drèze. J'ai deux questions qui sont jointes et qui concernent les arrêtés examinés par le Conseil des ministres le 24 février ou qui ont été approuvés ce jour-là mais qui, à ma connaissance, ne sont pas publiés au Moniteur belge à ce jour, d'où beaucoup de questions quant à la mise en œuvre.

Parmi ces arrêtés, on trouve celui consacré à la gestion active des restructurations et qui fait l'objet de ma première question. Petit rétroacte: en ce qui concerne l'obligation pour l'entreprise en restructuration de créer une cellule pour l'emploi, l'article 33 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, prévoit que les conditions auxquelles doit répondre la cellule pour que les travailleurs soient pris en ligne de compte pour l'indemnité de reclassement seront fixées par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

Un amendement dont nous avons débattu à l'époque et déposé par la majorité a complété le dispositif en permettant au gouvernement d'autoriser les employeurs à exécuter leurs obligations en faisant appel aux outils régionaux déjà existants. L'idée était d'éviter tout chevauchement, tout double emploi lorsqu'il existe un outil comparable à la cellule pour l'emploi et que cet outil poursuit les

waarvoor afwijkingen kunnen worden toegestaan in het kader van de brugpensioenregeling, werd niet nader omschreven. Zal dat begrip binnenkort worden verduidelijkt? Wanneer zullen de koninklijke besluiten in dat verband worden gepubliceerd? Wat wordt verstaan onder het begrip "andere werkgever" in de bepaling die voorschrijft dat de aanvullende vergoedingen inzake brugpensioen zoals gewoon loon zullen worden belast, behalve wanneer de vroegere werkgever zich ertoe verbonden heeft de aanvullende vergoeding te blijven betalen wanneer de werknemer door een andere werkgever in dienst wordt genomen?

Het Generatiepact voorziet ten slotte in een aanpassing van de fiscale behandeling van de brugpensioenen. Zullen de bestaande brugpensioenen aan die nieuwe bepalingen worden onderworpen? Wijzigt het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet betreffende het Generatiepact de harmonie tussen de fiscale en de sociale maatregelen van dat pact?

**09.02 Jean-Marc Delizée (PS):** Ik heb twee samengevoegde vragen over de besluiten die door de Ministerraad van 24 februari behandeld of aangenomen werden maar nog niet bekendgemaakt zijn in het *Belgisch Staatsblad*.

Inzake het activerend beleid bij herstructureringen bepaalt de wet betreffende het Generatiepact dat de voorwaarden waaraan de cel moet voldoen opdat de ontslagen werknemers in aanmerking zouden komen voor de inschakelingsvergoeding bij een besluit worden vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Welke criteria worden hierbij gehanteerd? Zijn die ruim genoeg opdat de gewestelijke cellen door de federale overheid kunnen worden erkend? Is een samenwerkingsakkoord vereist?

objectifs définis par le gouvernement fédéral. Ainsi, en Région wallonne, c'est le décret du 29 janvier 2004 qui a prévu la possibilité – à la demande des organisations syndicales et après accord du comité de gestion du FOREM – de créer ce qu'on appelle des cellules de reconversion afin de mettre en œuvre le plan d'accompagnement qui doit être rédigé à l'occasion d'un licenciement collectif. Ces cellules définissent les parcours individualisés de reclassement pour chaque travailleur.

J'en viens donc aux arrêtés royaux. Quels ont été les critères retenus pour la cellule emploi? Ces critères sont-ils assez larges pour que les cellules régionales puissent obtenir une reconnaissance par l'autorité fédérale? C'était un des points essentiels sur lesquels nous avons insisté lors du débat. Pouvez-vous confirmer que ces cellules régionales seront reconnues? Un accord de coopération est-il nécessaire en la matière? Quelles sont les exigences de qualité auxquelles doivent répondre les cellules? Si une cellule ne répond pas aux critères, quelles seront les conséquences exactes pour les travailleurs licenciés?

Pour ce qui est du calendrier, je partage les questions de M. Drèze. Quel est le calendrier de la gestion active des restructurations? Pour que la cellule emploi puisse fonctionner correctement et atteindre ses objectifs, il est nécessaire de prévoir une "ligne du temps" réaliste et logique. Quel est le délai retenu pour la négociation d'un plan social? À quel moment devra s'opérer l'identification des personnes répondant aux conditions d'obtention éventuelle de la prépension à l'issue du plan d'activation, c'est-à-dire à l'issue des six mois obligatoires?

Il était initialement prévu que l'identification devrait se faire au moment de l'annonce de la restructuration au conseil d'entreprise. Seules les personnes répondant à la condition d'âge à cette date auraient le droit d'obtenir la prépension si, à l'issue des six mois, aucune solution n'a pu être trouvée quant à leur reclassement professionnel.

Ne pensez-vous pas qu'il serait plus logique que l'accès éventuel à la prépension puisse être constaté à l'issue de la participation du travailleur à la cellule d'emploi, pour autant qu'il y ait accompli un stage d'au moins six mois?

Monsieur le président, j'aborde maintenant ma deuxième question en rapport avec le Pacte de solidarité et ses arrêtés. Elle concerne le droit à une indemnité de reclassement pour les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui sont licenciés dans le cadre d'une restructuration d'entreprise et qui participent activement à une cellule d'emploi. C'est un droit que je qualifierais de conditionnel et qui n'est pas automatique.

Cette indemnité est due par l'employeur pendant une période de six mois. Elle a le caractère d'une indemnité de rupture et la remplace en tout ou en partie. Le travailleur ne preste donc plus pour l'employeur pendant sa période d'activation bien qu'il reste rémunéré par lui. L'indemnité est équivalente au salaire et aux avantages acquis en vertu du contrat de travail.

L'article 33 de la loi de décembre sur le Pacte de solidarité dispose que, lorsque le montant brut de l'indemnité de reclassement payée à

Aan welke kwaliteitseisen moeten de cellen beantwoorden? Welke gevolgen zouden de ontslagen werknemers ondervinden van het feit dat een cel niet aan de gestelde criteria voldoet? Welke timing is er bepaald voor het activerend beleid bij herstructureringen? Binnen welk tijdsbestek moeten de onderhandelingen over een sociaal plan gebeuren? Op welk moment moet duidelijk zijn wie aan de gestelde voorwaarden voldoet om eventueel een brugpensioen te genieten na afloop van het activeringsplan, dit wil zeggen na de verplichte periode van zes maanden?

De identificatie zou gebeuren bij de aankondiging van de herstructurering in de ondernemingsraad. Zou het niet logischer zijn om dat te doen na de deelname aan de tewerkstellingscel, voor zover de werknemer daar ten minste zes maanden stage gelopen heeft?

Mijn tweede vraag betreft het recht op een inschakelingsvergoeding voor werknemers van ten minste 45 jaar die ontslagen worden in het kader van een bedrijfsherstructurering en die actief deelnemen aan een tewerkstellingscel. De wet betreffende het Generatiepact bepaalt dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het verschil kan terugbetalen als de bruto inschakelingsvergoeding die aan een arbeider uitbetaald wordt, hoger ligt dan de door de werkgever verschuldigde opzeggingsvergoeding. Hoe verklaart u dat de werkgever dat verschil enkel kan terugvorderen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden?

Volgens officieuze bronnen zouden er werknemers die weigeren aan de tewerkstellingscel deel te nemen of die niet genoeg moeite doen, sancties boven het

un ouvrier est plus élevée que le montant brut de l'indemnité de congé due par l'employeur en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la différence peut être remboursée par l'Office national de l'Emploi. Cette disposition est évidemment une avancée pour tous ceux qui ont des délais de préavis très courts, essentiellement des ouvriers mais aussi, dans certains cas, des employés. Ces derniers peuvent se trouver dans une situation analogue et avoir un délai de préavis inférieur à six mois. Dans ce cas, pour l'employeur, il n'y a pas de neutralité par rapport aux règles normales applicables aux licenciements et aux indemnités de rupture.

Comment justifier ce qui semble être une discrimination puisque l'employeur ne pourra récupérer la différence que si le travailleur était occupé dans un contrat de travail d'ouvrier? Monsieur le ministre, avez-vous la même lecture de la situation? Comment l'expliquez-vous?

Des sanctions ont été annoncées à l'encontre des travailleurs qui refusent de participer à la cellule d'emploi ou qui y participeraient mais qui ne fourniraient pas suffisamment d'efforts. Comme nous n'avons pas d'information officielle, nous en sommes aux supputations et aux informations officieuses. Il me revient donc qu'en cas de sanction, dans la réglementation du chômage, il y aurait en plus perte de l'indemnité de reclassement.

Comment une sanction ONEM est-elle possible alors que le travailleur, en toute logique, n'est pas encore inscrit à l'assurance chômage? De plus, quelle est l'utilité d'une perte de l'indemnité de reclassement pour les travailleurs qui ont un préavis supérieur à six mois puisqu'en toute hypothèse, le droit à l'indemnité de licenciement est garanti?

Par contre, pour les travailleurs qui ont un préavis inférieur à six mois, il existerait une discrimination. Comment la justifiez-vous? En effet, seuls ceux-ci risqueraient de subir une double sanction.

**09.03** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, chers collègues, il est exact que, lors du Conseil des ministres du vendredi 24 février, six arrêtés royaux ont été approuvés en seconde lecture concernant la mise en œuvre du Pacte de solidarité entre générations.

Il s'agit des arrêtés royaux concernant:

- la politique d'activation menée dans le cadre de restructurations;
- le règlement de la prépension pour la période 2006-2008 axé sur l'arrêté royal précité;
- les contributions et les retenues applicables aux pseudo-prépensionnés;
- les allocations de formation, de stage et d'établissement;
- l'adaptation des articles 51 à 53 de l'arrêté sur le chômage en fonction de la politique d'activation élaborée dans le Pacte de solidarité entre générations.

Ces arrêtés royaux sont transmis au chef de l'État en vue d'une publication rapide au Moniteur belge.

Le premier arrêté royal cité règle, entre autres, la création des cellules pour l'emploi. Comme déjà répondu à une question antérieure, les

hoofd hangen. De gesanctioneerde werknemer zou onder meer zijn inschakelingsvergoeding verliezen. Hoe kan de RVA sancties treffen als de werknemer zelfs nog niet ingeschreven is voor de werkloosheidsverzekering? Wat baat het werknemers met een opzeggingstermijn van meer dan zes maanden hun inschakelingsvergoeding af te pakken, aangezien het recht op een ontslagvergoeding een gewaarborgd recht is?

Hoe verklaart u dat enkel de werknemers met een vooropzeg van minder dan 6 maanden een dubbele sanctie zouden kunnen oplopen?

**09.03** Minister **Peter Vanvelthoven**: Op 24 februari werden 6 koninklijke besluiten in verband met de uitvoering van het Generatiepact in tweede lezing goedgekeurd. Ze werden naar het Staatshoofd verzonden en zouden eerstdaags in het *Belgisch Staatsblad* moeten worden bekendgemaakt.

U onderstreept terecht dat er in dat dossier een grote bijdrage van de Gewesten wordt verwacht. De koninklijke besluiten bepalen dat, tenzij de betrokken overheid een andere keuze maakt, de gewestelijke bemiddelingsdiensten de leiding van de tewerkstellingscellen op zich nemen. Op mijn kabinet werden tal van voorbereidende vergaderingen met vertegenwoordigers van de

entreprises qui annoncent pour la première fois un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration seront désormais tenues, après publication de celui-ci dans le Moniteur, de mettre sur pied une cellule pour l'emploi si elles souhaitent recourir au système de prépension anticipée.

Le deuxième arrêté royal qui règle le droit à la prépension anticipée pour la période 2006-2008 est d'ailleurs axé entièrement sur cela. Comme déjà dit, il entre dans les intentions de publier ces arrêtés royaux dans les jours à venir.

C'est à juste titre que vous faites valoir que, dans ce dossier, une contribution importante est attendue de la part des Régions. Les arrêtés royaux partent explicitement du principe que les services de placement régionaux sont présents dans les cellules, qu'ils en assurent même la direction, sauf si les autorités concernées optent pour ne pas le faire. Depuis quelques semaines, de nombreuses réunions ont lieu à mon cabinet avec des représentants des ministres régionaux concernés visant à préparer tout cela de manière optimale.

Je puis aussi vous informer que, comme déjà dit antérieurement, ma cellule stratégique a un calendrier fort chargé de réunions avec les représentants des ministres régionaux concernant la concrétisation des cellules pour l'emploi.

Lors de la réunion du vendredi 10 mars, un accord a été conclu au niveau des diverses cellules stratégiques prévoyant d'assimiler, à court terme, les cellules de reconversion aux cellules pour l'emploi telles que visées dans le projet d'arrêté royal.

Il a été convenu que cette mesure serait réglée par voie d'arrêté modificatif. Cela évite de devoir conclure un accord de coopération, ce qui demande tout de même beaucoup de temps. Je me suis engagé à inscrire un tel arrêté modificatif à l'ordre du jour du Conseil des ministres, sur la base d'un certain nombre de garanties et d'éléments que les représentants du gouvernement wallon me transmettront sous peu.

Ces garanties sont:

- la participation obligatoire de l'ancien employeur aux cellules de reconversion. Si tel n'est pas le cas, il est obligé de créer lui-même une cellule pour l'emploi;
- le maintien intégral de l'article 6 du projet d'arrêté royal réglant les missions des cellules. Cela signifie que la cellule doit veiller à la mise en œuvre de mesures d'accompagnement prévues dans le plan de restructuration, qu'elle assure l'offre et l'organisation de l'outplacement qui, durant la période de 6 mois, doit satisfaire au moins aux exigences qualitatives prévues dans la CCT 82 et qu'elle est financièrement à charge de l'employeur.

Les éléments qui doivent m'être transmis sont la confirmation du fait que le FOREM est autorisé à offrir, en tant qu'opérateur, un accompagnement ayant le statut d'outplacement sur le plan juridique et qu'il est en mesure de le faire, et la confirmation que, durant la période visée de 6 mois, les demandeurs d'emploi concernés pourront se voir offrir, outre un outplacement qui répond au moins à la CCT 82 sur le plan qualitatif, une formule suffisante d'accompagnement et de placement.

betrokken gewestministers gehouden. Mijn beleidscel pleegt ook overleg met dezelfde vertegenwoordigers over de concrete realisatie van die tewerkstellingscellen.

Tijdens de vergadering van 10 maart werd er een akkoord gesloten dat bepaalt dat op korte termijn de reconversiecellen met de in het ontwerp van koninklijk besluit bedoelde tewerkstellingscellen zullen worden gelijkgesteld.

Om geen samenwerkingsakkoord te moeten sluiten, werd afgesproken dat een en ander bij wijzigingsbesluit zou worden geregeld. Ik zal zo'n wijzigingsbesluit op de agenda van de Ministerraad plaatsen zodra de vertegenwoordigers van de Waalse regering mij bepaalde inlichtingen zullen hebben bezorgd en bepaalde garanties zullen hebben gegeven. Die garanties behelzen de verplichte deelname van de vroegere werknemer aan de reconversiecellen en de integrale handhaving van artikel 6 van het ontwerp-koninklijk besluit tot regeling van de opdrachten van de cellen. Ik wacht tevens op de bevestiging van het feit dat het FOREM de toestemming heeft gekregen om een begeleiding aan te bieden met het outplacementstatuut op juridisch vlak en daartoe in staat blijkt, en van het feit dat de betrokken werkzoekenden gedurende de beoogde periode van zes maanden een outplacement die op het vlak van de kwaliteit op zijn minst beantwoordt aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) 82, alsook een toereikende formule voor begeleiding en arbeidsbemiddeling kan worden aangeboden.

Het koninklijk besluit heeft betrekking op de kennisgevingen inzake het collectief ontslag vanaf de datum van publicatie in het Belgisch Staatsblad. Alvorens tot ontslag te kunnen overgaan, dient

L'arrêté royal concerne les notifications de licenciement collectif, à partir de la date de publication de celui-ci. Avant de pouvoir procéder à des licenciements, il y a tout d'abord lieu de respecter la procédure de concertation de consultation visée dans la CCT 46 (CCT Renault) ainsi que la période d'attente faisant suite à la notification de la décision de licenciement collectif à l'adresse du ministre régional concerné. Il faudra dès lors encore quelques mois avant que la première cellule soit effectivement opérationnelle. Cette période intermédiaire doit permettre, d'une part, de publier l'arrêté modificatif et, d'autre part, de finaliser, dans chaque Région, toutes les modalités en matière de fonctionnement des cellules.

Quant à votre question concrète relative à la création des cellules pour l'emploi dans plusieurs Régions, lorsqu'une même entreprise dispose d'unités techniques d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948, réparties sur plusieurs Régions, l'arrêté royal stipule qu'une cellule pour l'emploi doit être créée par unité d'exploitation et que le service public de placement et de formation professionnelle de ce lieu d'exploitation y participe en principe.

L'intention est de faire coller au mieux les actions entreprises à la situation du marché du travail de l'endroit où a lieu le licenciement collectif. Des accords peuvent évidemment être conclus par le biais d'accords de collaboration convenus entre les services régionaux en ce qui concerne l'accompagnement des travailleurs provenant éventuellement d'une autre Région.

S'agissant de votre question relative au relèvement progressif de l'âge et la condition d'ancienneté donnant accès à la prépension, il est à mon avis clair pour tout le monde que ce relèvement progressif n'interviendra qu'à partir de 2008. En conformité avec le Pacte, des adaptations interviendront à partir de 2008.

Le projet d'arrêté royal qui règle la transposition a été transmis pour avis au CNT en novembre 2005 et est actuellement en cours d'examen auprès de celui-ci.

Vous affirmez, à juste titre, qu'il a été convenu dans le cadre des négociations sur le Pacte, que pour ce qui est des métiers lourds, l'âge de 58 ans et l'ancienneté de 35 ans restent d'application et que les partenaires sociaux au sein du CNT ont la possibilité de définir le concept de métier lourd. Les discussions au sein du CNT à ce sujet doivent encore être entamées donnant toutes les chances de réussite à ce débat.

En ce qui concerne la poursuite du paiement, en cas de reprise du travail, de l'indemnité complémentaire prévue dans le cadre de la prépension, un projet d'arrêté royal est sur la table du CNT depuis le 31 janvier 2006, lequel règle les points suivants. Conformément au Pacte, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les cotisations patronales seront exprimées en pourcentage variant selon l'âge de l'intéressé. A partir de cette date, les tarifs seront d'application pour tous les compléments dans le cadre de la prépension. L'article 6 de ce projet prévoit un doublement des tarifs d'application à partir de cette date si le complément est accordé sur la base d'une CCT excluant explicitement la poursuite du paiement du salaire. A cet égard, il est à noter que, par exemple, la CCT 17 n'exclut pas explicitement la

de overleg- en raadplegingsprocedure waarin de CAO 46 voorziet te worden gevolgd en dient de wachttijd in acht te worden genomen die volgt op de kennisgeving van de beslissing tot collectief ontslag ter attentie van de betrokken gewestminister. Het zal nog enkele maanden duren vooraleer de eerste cel effectief aan de slag zal kunnen gaan.

Tijdens die overgangperiode zal het wijzigend besluit worden bekendgemaakt en zullen we de laatste hand leggen aan de werkingsvoorwaarden van de cellen.

Als een bedrijf technische bedrijfseenheden in verscheidene Gewesten heeft, bepaalt het besluit dat er een tewerkstellingscel per bedrijfseenheid dient te worden opgericht. Men moet zo dicht mogelijk bij de lokale toestand van de arbeidsmarkt trachten aan te leunen. Daarnaast kunnen ook akkoorden worden gesloten inzake de begeleiding van werknemers die uit andere Gewesten afkomstig zijn.

De verhoging van de leeftijd en het vereiste aantal dienstjaren die het recht op brugpensioen openen, gaat pas in vanaf 2008. Sinds november 2005 buigt de NAR zich over een ontwerp van koninklijk besluit tot omzetting. Voor de zware beroepen – een begrip dat door de sociale partners dient te worden omschreven – blijven de leeftijd van 58 jaar en de vereiste van 35 dienstjaren van toepassing. Wat de uitbetaling van de aanvullende brugpensioenvergoeding bij herneming van het werk betreft, onderzoekt de NAR sinds 31 januari 2006 een ontwerp van besluit. Dat bepaalt dat de werkgeversbijdragen vanaf 1 januari 2007 in percentages zullen worden uitgedrukt, op basis van de leeftijd van de betrokkene. De tarieven zullen voor alle aanvullende vergoedingen gelden.

poursuite du paiement et qu'il n'y aura dès lors pas de doublement si l'avantage est appliqué sur la base de cette CCT ou d'une CCT similaire.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le doublement sera d'application si la CCT sur la base de laquelle l'avantage est octroyé ne règle pas explicitement la poursuite du paiement. D'ici cette date, la CCT 17 devra donc absolument être adaptée et d'autres CCT conclues à un échelon inférieur devront reprendre cette formulation ou une formulation similaire.

Le doublement éventuel vaut aussi bien pendant les périodes d'inactivité que pendant les périodes de reprise du travail chez un autre employeur ou chez un employeur n'appartenant pas au même groupe que celui ayant licencié le travailleur. En cas de reprise du travail chez le même employeur ou chez un employeur du même groupe, le complément sera traité comme un salaire.

Or, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006, il y aura une dispense de cotisations et de prélèvements si la CCT sur la base de laquelle le complément est octroyé n'exclut pas explicitement la poursuite du paiement du salaire à condition que la reprise du travail s'effectue chez un autre employeur ou chez un employeur qui n'appartient pas au même groupe que celui de l'employeur ayant licencié le travailleur concerné.

La cellule stratégique du premier ministre a demandé au ministre des Finances d'examiner si ces affinements supplémentaires en matière de prélèvements sociaux requièrent une modification des dispositions fiscales. L'objectif est en effet d'arriver à une cohérence maximale en la matière. Au besoin, ces modifications seront insérées dans la prochaine loi-programme.

Je veux conclure en vous informant que, demain, j'ai une réunion avec le "Groupe des Dix" où l'exécution du Pacte sera abordée.

Quant à la deuxième question de M. Delizée, je puis apporter la réponse suivante. Il convient de noter que l'inégalité entre ouvriers et employés trouve son origine dans la loi relative aux contrats de travail. En effet, l'indemnité de rupture – ou délai de préavis – est fondamentalement différente selon qu'il s'agisse d'un ouvrier ou d'un employé.

La loi relative au Pacte de solidarité entre les générations n'aggrave absolument pas cette inégalité, bien au contraire. En effet, indépendamment de son statut d'ouvrier ou d'employé, le travailleur inscrit auprès de la cellule pour l'emploi recevra pendant six mois l'allocation d'insertion. Cette allocation d'insertion correspond au salaire qu'il recevrait dans la même période. De cette manière, l'ouvrier qui, dans la plupart des cas n'a droit qu'à 28 ou 56 jours d'indemnité de rupture, voit cette indemnité relevée à six mois.

L'employé a également droit à ces six mois d'indemnité de rupture, alors que, sans cellule de mise à l'emploi, son indemnité de rupture serait moins élevée. Le fait qu'une garantie minimale de six mois d'indemnité de rupture est offerte à tous ceux qui relèvent d'une cellule de mise à l'emploi ne porte pas davantage préjudice aux droits de ceux qui ont droit à une indemnité de rupture plus élevée. En effet, le solde leur est versé à la fin de cette période de six mois.

Ze zullen worden verdubbeld indien de aanvullende vergoeding is gebaseerd op een CAO die de verdere uitbetaling van het loon uitsluit. Vanaf 1 januari 2008 zal de verdubbeling worden toegepast indien de CAO niet in een verdere uitbetaling voorziet. Tegen die datum zal de CAO 17 moeten worden aangepast en zullen de CAO's die voor het lagere niveau gelden die bewoordingen moeten overnemen.

De verdubbeling geldt zowel voor de periodes van inactiviteit als voor het hervatten van het werk bij een andere werkgever. Als het om dezelfde werkgever gaat, zal de aanvullende vergoeding als een loon worden beschouwd. Vanaf 1 april 2006 geldt er een vrijstelling van bijdragen en heffingen indien de CAO niet uitsluit dat het loon wordt uitbetaald wanneer men het werk bij een andere werkgever hervat.

Het departement Financiën gaat na of een aanpassing van de fiscale bepalingen vereist is, indien nodig in de volgende programmawet. Morgen vergader ik met de "groep van tien" over het pact.

De heer Delizée kan ik antwoorden dat de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden een gevolg is van de wet op de arbeidsovereenkomsten. De verbrekingsvergoeding is immers verschillend naargelang het om een arbeider of een bediende gaat.

Die ongelijkheid wordt niet door de wet betreffende het Generatiepact vergroot, vermits de werknemer (dus zowel de arbeider als de bediende) die bij een tewerkstellingscel is ingeschreven, gedurende zes maanden een invoeguitkering ontvangt (die overeenkomt met het loon voor dezelfde periode). Die waarborg van zes maanden berokkent ook geen nadeel aan degenen die recht hebben op een hogere verbrekingsvergoeding, vermits ze op het einde van die zes maanden



La sanction à laquelle vous vous référez n'est jamais imposée pendant la période dans laquelle un travailleur est inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi, mais seulement au moment où le travailleur concerné adresse effectivement une demande d'allocation de chômage à l'ONEM.

Dans ce sens, là non plus, il n'y a aucune discrimination entre les travailleurs en fonction, en ce qui concerne la durée de leur préavis.

**09.04 Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le président, monsieur le ministre, le temps prévu pour les questions étant déjà largement dépassé, je serai bref.

Monsieur le ministre, il faudra encore un certain temps avant que les six arrêtés soient publiés au Moniteur. Cela étant, pourriez-vous en transmettre une copie aux membres de la commission?

**09.05 Peter Vanvelthoven**, ministre: Bien entendu.

**09.06 Benoît Drèze** (cdH): Je vous remercie.

**09.07 Jean-Marc Delizée** (PS): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses complètes et circonstanciées qui cernent bien l'ensemble de la problématique évoquée dans les questions qui viennent d'être posées et, tout comme M. Drèze, je serais heureux que vous nous transmettiez directement une copie des six arrêtés.

En ce qui concerne les cellules d'emploi, je me réjouis de votre réponse, notamment pour les cellules régionales. J'ai également été heureux d'apprendre que des réunions étaient régulièrement organisées et que vous estimiez qu'un accord de coopération était nécessaire, ce qui demandera un certain temps. Je ne sais pas si vous avez une idée précise du calendrier ou si vous vous êtes fixé une date butoir pour aboutir en la matière. En tout cas, vous avez répondu à ma première préoccupation.

Par ailleurs, il est vrai que l'inégalité ouvriers-employés est un élément qui suscite des discussions tantôt au parlement, tantôt entre les partenaires sociaux, débat sur lequel il faudra d'ailleurs revenir ultérieurement. Comme je l'ai dit tout à l'heure, pour les ouvriers, le délai de six mois constitue une avancée. Toutefois, ma question ne portait pas exactement sur ce point, mais plutôt sur le fait qu'il existe un traitement discriminatoire pour les employeurs. En effet, dans certains cas, ils pourront se faire rembourser la différence par l'ONEM, et pas dans d'autres.

De plus, vous avez parlé d'une sanction postposée qui s'opère lors de l'inscription de la personne au chômage, pour des faits qui sont antérieurs.

het saldo ontvangen.

De straf waar u naar verwijst, wordt niet uitgevoerd zolang de werknemer bij een tewerkstellingscel ingeschreven staat. Ze wordt echter wel opgelegd wanneer hij zijn werkloosheidsvergoeding aanvraagt. Ook daar is er geen discriminatie tussen de werknemers op grond van de duur van de vooropzeg.

**09.04 Benoît Drèze** (cdH): De zes besluiten worden niet meteen gepubliceerd. Kan u ons ondertussen een kopie bezorgen?

**09.05** Minister **Peter Vanvelthoven**: Zeker.

**09.07 Jean-Marc Delizée** (PS): Ik dank u voor uw volledige antwoorden, die een duidelijk beeld van de problematiek in haar geheel geven. Het zou inderdaad een goede zaak zijn om de besluiten rechtstreeks te krijgen. De bevestiging voor wat de regionale cellen betreft verheugt mij. De gesprekken zijn dus bezig. Aangezien een samenwerkingsakkoord nodig is, zal dit enige tijd vergen. Is er een duidelijke timing?

De ongelijkheden tussen arbeiders en bedienden zijn het onderwerp van heel wat debatten, er zal ongetwijfeld moeten worden op teruggekomen. Voor de arbeiders betekent de periode van zes maanden een vooruitgang. Mijn vraag ging over de discriminerende behandeling door de werkgever: in sommige gevallen zal de RVA het verschil terugbetalen aan de werknemers, maar in andere gevallen niet. Wat de sanctie betreft, zegt u dat ze uitgesteld is tot na de inschrijving als werkloze. Ik ga daar dus niet verder op in.

*L'incident est clos.  
Het incident is gesloten.*

**10** Vraag van mevrouw Sabien Lahaye-Battheu aan de minister van Werk over "de verdeelsleutel van de loonkost voor beambten van PWA's waar een dienstenonderneming actief is" (nr. 10517)

**10** Question de Mme Sabien Lahaye-Battheu au ministre de l'Emploi sur "la clé de répartition applicable au coût salarial des agents d'une ALE agréée en tant qu'entreprise de services" (n° 10517)

**10.01** Sabien Lahaye-Battheu (VLD): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb inderdaad een korte vraag over de verdeelsleutel die ingevoerd is via het KB van 27 januari 2006. Voor dat KB stelde de raad van bestuur van de VZW die het PWA leidt, zelf een percentage vast van de tijd die de PWA-beambte kon besteden aan het werk voor de dienstenonderneming. Volgens het nieuwe KB wordt een verdeelsleutel vastgelegd op basis van een wiskundige breuk, waarbij het aantal gebruikte cheques van het vorige kwartaal wordt gedeeld door de som van het aantal diensten en PWA-cheques van het betreffende kwartaal.

Er schuilt evenwel een probleem in deze regeling die u via KB hebt opgelegd, namelijk er zijn PWA-kantoren waar men een administratieve kracht heeft aangeworven om de dienstenonderneming te runnen en waar de PWA-beambte nauwelijks of geen werk steekt in de dienstenonderneming. Hoe is de regeling daar? Is daar niet aan gedacht als het KB werd geschreven? Zult u op korte termijn een nieuwe regeling treffen voor PWA's waar deze situatie zich voordoet? Welke oplossing stelt u hier voor?

**10.02** Minister Peter Vanvelthoven: Mijnheer de voorzitter, collega's, zoals u weet vond op 1 maart 2004 een hervorming plaats van de PWA's. Toenmalig minister Vandenbroucke gaf in een circulaire van 11 februari 2004 bijkomende informatie in verband met die hervorming en over de toekomst van de PWA-beambte.

Op uitdrukkelijke vraag van de PWA's werd het hen eveneens mogelijk gemaakt om te werken met dienstencheques. De PWA's waren daarvoor vragende partij omdat de PWA-activiteit die in het verleden het meeste succes gehad had, namelijk huishoudelijke hulp, vanaf de komst van de dienstencheques alleen via dat kanaal openstond voor nieuwe werknemers. De PWA's en de beambten die er tewerkgesteld zijn hadden op het vlak van het aanreiken van huishoudelijke hulp dan ook een expertise opgebouwd.

Aangezien terecht gevreesd werd dat het takenpakket van de PWA-beambte zou verminderen en om die vermindering op te vangen werd de mogelijkheid geboden een sui generis afdeling op te richten. Om die sui generis onderneming op te richten was een startkapitaal nodig. Hiertoe werd bepaald dat voor dat kapitaal kon geput worden uit de PWA-opbrengsten.

Die investering mocht in rekening gebracht worden als een besteding in het kader van de verplichting om een vierde te besteden aan opleidingen en inschakelinginitiatieven. Nadat de dienstenchequeswerknemers aangeworven werden mocht er echter geen directe financiering meer gebeuren vanuit het PWA.

**10.01** Sabien Lahaye-Battheu (VLD): Auparavant, l'ASBL qui dirige l'ALE déterminait elle-même le pourcentage du temps de travail que l'agent ALE pouvait consacrer à l'entreprise de services. L'arrêté royal du 27 janvier 2006 introduit une clé de répartition sur la base de la fraction mathématique suivante: le nombre des titres-services utilisés lors du trimestre précédent est divisé par la somme du nombre des titres-services et du nombre des chèques ALE utilisés au cours du même trimestre. Qu'en est-il pour les ALE qui ont confié la direction de l'entreprise de services à un agent administratif, l'agent ALE ne consacrant dès lors pas de temps à cette mission?

**10.02** Peter Vanvelthoven, ministre: Le 1<sup>er</sup> mars 2004, les ALE ont été réformées et l'utilisation des titres-services a été rendue possible. Eu égard à la crainte fondée de voir les tâches de l'agent ALE se restreindre, on a créé la possibilité de mettre sur pied une section sui generis dont le capital de départ serait constitué des recettes propres de l'ALE. L'investissement pouvait être comptabilisé à titre de dépense dans le cadre de l'obligation de consacrer un quart des revenus aux formations. Après le recrutement des travailleurs sous le régime des titres-services, plus aucun financement ne pouvait plus être effectué à partir d'une ALE. Ainsi, une partie du salaire de l'agent ALE devait être remboursée à l'ONEM, sur la base de critères objectifs. Cette objectivation devait permettre de déterminer le pourcentage de temps consacré par l'agent ALE à

Een gevolg van de oprichting van een sui generis afdeling was evenwel dat de erkende onderneming een deel van het loon van de PWA-beambte diende terug te betalen aan de RVA. De circulaire gaf reeds aan dat dit zou gebeuren op basis van objectieve criteria. Die objectivering zou moeten toelaten te bepalen hoeveel procent van de tijd de PWA-beambte werkt voor de erkende onderneming en dus niet voor de VZW PWA. De RVA stuurt per kwartaal een factuur door naar de erkende onderneming zodra de eerste dienstenchequeswerknemer aangeworven is.

Tot voor kort was het inderdaad zo dat de PWA's via een verklaring op eer aangaven welk percentage van de tijd een PWA-beambte werkte voor de afdeling Dienstencheques. In het verleden is echter reeds aangedrongen op een objectieve manier om dit percentage vast te stellen.

Dit is nu gebeurd door middel van het recent gepubliceerde KB. Dit KB kwam er bij de begrotingsopmaak 2006 op expliciete vraag van alle betrokkenen. De verhouding tussen dienstencheques en PWA-cheques is een objectieve verdeelsleutel.

Het is steeds duidelijk geweest, hierop wil ik echt de nadruk leggen, dat het de bedoeling was aan PWA-beambten de mogelijkheid te bieden in het dienstenchequesverhaal te stappen, gelet op de ervaring die zij in de betrokken sector hadden. Dat belet niet dat in sommige PWA-kantoren de PWA-beambten ingezet werden bij de opstart van de sui generis afdeling, waarna zij vervangen werden door extra aangeworven dienstenchequespersoneel.

Met de creatie van de mogelijkheid om PWA-beambten in te zetten in de afdeling sui generis was het echter de bedoeling om ze, zolang het klassieke PWA-werk niet in het gedrang kwam, maximaal in te zetten in de sui generis afdeling.

Ten slotte dient het duidelijk te zijn dat de tewerkstelling van de huidige PWA-beambten absoluut niet bedreigd wordt door dit KB. Het gepubliceerde KB berekent op een objectieve manier de tijdsinvestering van de PWA-beambten in de PWA-kantoren die ook een dienstenchequesonderneming uitbaten en koppelt daaraan de terugvordering van een loon van die beambte. Dit vormt in geen enkel opzicht een bedreiging van hun tewerkstelling.

Ik kan u nog meegeven dat de RVA eind maart een informatiesessie organiseert over dit nieuwe KB. Wellicht zullen dan een aantal vragen vanuit de basis afdoende kunnen worden beantwoord.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

**11** Question de M. Benoît Drèze au ministre de l'Emploi sur "l'octroi d'allocations de chômage aux participants à une formation comme indépendant" (n° 10731)

**11** Vraag van de heer Benoît Drèze aan de minister van Werk over "het toekennen van werkloosheidsuitkeringen aan de deelnemers van een opleiding tot zelfstandige" (nr. 10731)

**11.01** Benoît Drèze (cdH): Monsieur le ministre, le 18 janvier 2005, je posais une question à votre prédécesseur, Mme Van den Bossche, sur la possibilité pour un chômeur de suivre une formation à une

l'entreprise reconnue et donc pas à l'ASBL ALE. Chaque trimestre, l'ONEM envoie une facture à l'entreprise reconnue. Jusqu'à présent, les ALE déclaraient sur l'honneur le pourcentage consacré par l'agent ALE à la section Titres-Services. L'arrêté royal récent a instauré une clé de répartition objective, à savoir le rapport entre les titres-services et les chèques ALE. L'objectif consistait toujours à affecter un maximum d'agents ALE au sein de la section sui generis. Finalement, le recrutement des agents ALE actuels n'a absolument pas été compromis par l'arrêté royal récent. L'ONEM organisera fin mars une session d'information sur le nouvel arrêté royal, à l'occasion de laquelle une réponse adéquate sera apportée aux questions de la base.

**11.01** Benoît Drèze (cdH): Een werkloze die van de vereiste inzake beschikbaarheid voor de

profession indépendante. À l'heure actuelle, un chômeur qui souhaite obtenir une dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour cause de formation doit répondre aux conditions énoncées aux articles 91 et 92 de l'arrêté royal portant réglementation du chômage. Ma proposition était de permettre au directeur du bureau régional du chômage d'accorder lui-même directement la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi.

Actuellement, l'article 92 précise que le ministre de l'Emploi décide, après avis du comité de gestion de l'ONEM, d'accorder une dispense à un chômeur qui ne répond pas aux conditions. La nécessité d'obtenir l'accord du ministre de l'Emploi ainsi que l'avis du comité de gestion de l'ONEM nous semble une procédure particulièrement lourde, notamment dans le cas d'une formation à une profession indépendante.

Dans sa réponse, Mme Van den Bossche s'était montrée favorable à ma proposition mais souhaitait demander l'avis du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avant de procéder à cette modification pour évaluer sa pertinence. Je voudrais connaître aujourd'hui le résultat de cette évaluation. Dans le cas d'une évaluation positive, un contact a-t-il eu lieu à ce sujet avec les ministres régionaux de l'Emploi? Une modification de l'article 92 est-elle envisagée?

**11.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Monsieur le président, monsieur Drèze, la disposition de l'article 92 de la réglementation du chômage relative à la formation à une profession indépendante, qui permet au ministre, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, de déroger aux conditions de durée de chômage normalement prévues pour participer à une telle formation est analogue à la disposition prévue à l'article 93 qui concerne la reprise des études de plein exercice.

Dans ce dernier cas, il est également prévu de pouvoir déroger aux conditions de durée de chômage, lorsqu'il s'agit d'études préparant à des professions dans lesquelles il y a une pénurie significative de main-d'œuvre. La seule différence est que, dans ce cas, la liste des professions est établie directement par l'Office. L'établissement direct de cette liste par l'Office est possible en vertu de l'accord de coopération du 10 février 1993 avec les Régions et les Communautés, prévoyant que le collège des fonctionnaires dirigeants de l'ONEM, du FOREM, de l'ORBEM et du VDAB dresse, chaque année, une liste des qualifications pour lesquelles il existe un manque ponctuel sur le marché de l'emploi.

Comme un tel accord n'existe pas en ce qui concerne la profession indépendante, le texte de l'article 92 prévoit que c'est le ministre qui décide après avis du comité de gestion de l'Office. En tout cas, ces deux dispositions n'ont nullement le but d'accorder des dispenses spécifiques sur demande d'un chômeur, mais bien d'établir des règles qui sont d'application générale pour tous les bureaux de chômage dans une région ou même dans tout le pays. Je n'ai donc pas l'intention de changer la disposition concernée dans le souci d'assurer une application uniforme de ces dispenses éventuelles pour tous les bureaux de chômage.

**11.03** **Benoît Drèze** (cdH): Monsieur le ministre, je prends acte que votre avis personnel est différent de celui de Mme Van den Bossche.

arbeidsmarkt wenst te worden vrijgesteld omwille van een opleiding moet een toestemming van de minister van Werk bekomen na advies van het beheerscomité van de RVA. De procedure lijkt bijzonder zwaar, vooral in geval van een opleiding in een zelfstandig beroep. Mijn voorstel heeft als doel de directeur van het gewestelijk werkloosheidsbureau de mogelijkheid te bieden de vrijstelling zelf toe te staan. In antwoord op een vraag daarover verklaarde mevrouw Van den Bossche zich voorstander van mijn voorstel maar wou het advies van de FOD Werkgelegenheid inwinnen. Hoe luidt dat advies?

**11.02** **Minister Peter Vanvelthoven**: Er bestaat een aantal afwijkende regelingen voor de knelpuntberoepen, waarvan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een lijst opstelt. Die procedure is mogelijk dankzij een samenwerkingsakkoord met de Gewesten en de Gemeenschappen. Voor de zelfstandige beroepen bestaat zo'n samenwerkingsakkoord niet. De bepalingen waarnaar u verwijst zijn overigens niet op de toekenning van individuele vrijstellingen gericht, maar wel op de vaststelling van regels met een algemene toepassing. Ik ben dus niet van plan die bepaling te wijzigen.

**11.03** **Benoît Drèze** (cdH): Ik stel vast dat u en mevrouw Van den

Je dois aussi comprendre que le SPF n'a pas été sollicité pour donner son avis. Je regrette très sincèrement la différence d'approche entre professions indépendantes et études de plein exercice. Je comprends la frustration suscitée par rapport à cette réglementation au sein du régime des travailleurs indépendants.

Bossche hier anders over denken en ik betreur dat de zelfstandige beroepen niet op dezelfde manier worden behandeld.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

**12 Vraag van mevrouw Greta D'hondt aan de minister van Werk over "sociale inspectiediensten" (nr. 10812)**

**12 Question de Mme Greta D'hondt au ministre de l'Emploi sur "les services d'inspection sociale" (n° 10812)**

**12.01 Greta D'hondt (CD&V):** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb eigenlijk nog maar vorige week van u het antwoord gekregen dat de versterking van de inspecties niet moet geïnterpreteerd worden als een reorganisatie van de diensten naar Nederlands model. Dat was naar aanleiding van de vraag die ik u stelde over de tewerkstelling van vreemde werknemers in ons land en de maatregelen die daaromtrent genomen worden. Ik moet eerlijk zeggen dat ik ook niet op zo'n grote dienst zat te wachten.

**12.01 Greta D'hondt (CD&V):** La semaine dernière, le ministre répondait que le renforcement des services d'inspection sociale ne devait pas être interprété comme une réorganisation des services calquée sur le modèle néerlandais. Ce week-end, j'ai appris que les partenaires libéraux de la coalition dénonçaient l'inefficacité de ces services et plaidaient, pour cette raison, en faveur de leur réorganisation, ainsi que de l'intégration de l'inspection sociale au sein d'une grande institution.

Ik had mijn vraag opgesteld, mijnheer de minister, om aan te dringen – ik ga dat straks ook doen – op een paar verduidelijkingen en verbeteringen die aan de werking van de inspectiediensten zouden kunnen worden aangebracht, tot ik dit weekend tot mijn grote consternatie hoorde dat uw coalitiepartner wel zo'n groot vehikel op poten wil zetten en dus een grote reorganisatie van de inspectiediensten tot stand wil brengen, ook aanklagende dat die inspectiediensten eigenlijk niet werken.

Ces derniers mois, nous avons travaillé de manière intensive au rassemblement de données importantes et à leur encodage dans les banques de données Oasis et Genesis. Mais voilà que certains prétendent que ces banques de données ne fonctionnent pas. C'est pourquoi j'ai posé une question écrite portant sur l'amélioration des contacts entre les services d'inspection, notamment au niveau informatique.

Mijnheer de minister, de deux choses l'une, u hebt mij vorige week in tempore non suspecto gezegd dat het niet de bedoeling was van de regering om een grote reorganisatie van onze inspectiediensten uit te voeren. Ik zou daarvan dus ook graag bevestiging krijgen. Ofwel zijn het de verkiezingen die in aantocht zijn, ofwel moeten er bij zo'n groot nieuw instituut of instelling nog een paar benoemingen gebeuren aan de kant van degenen die voor zo'n groot nieuw spel pleiten. Het ene is niet goed en het andere deugt niet.

Comment se déroule la collaboration entre les services d'inspection au moment où du travail au noir ou clandestin est constaté ? Où en sont les banques de données Oasis et Genesis ? Est-il opportun de regrouper les services d'inspection actuels au sein d'une seule organisation ?

Ik was toch een beetje gechoqueerd, mijnheer de minister. Als ik de zaken probeer te volgen en niet zonder enig kritisch oog naar de werking van de inspectiediensten kijk, heb ik er moeite mee te horen beweren dat noch Oasis noch Genesis eigenlijk werken. Ik meen, als ik het goed volg – u zal dat ontkennen of bevestigen – dat er in de voorbije maanden zeer intensief gewerkt werd aan het bijeenbrengen van heel belangrijke gegevens in het datawarehouse.

Vandaar, mijnheer de minister, dat de vragen die ik al schriftelijk had ingediend voor het stellen van deze mondelinge vraag, eigenlijk gingen over het verbeteren – ook op informaticagebied – van de contacten tussen de inspecties, zodat wij al onze inspectiediensten kunnen aansturen en ook al onze inspectiediensten op een gecoördineerde wijze werken.

Het zou me ook genoegen doen, zeker in het licht van de stellingen van dit weekend rond de herschikking van de inspectiediensten,

À mes yeux, la collaboration et l'échange de données entre les

mocht u me kunnen bevestigen hoe de samenwerking van deze inspectiediensten gebeurt bij het vaststellen van zwartwerk of illegale tewerkstelling.

Tot slot wil ik vragen hoe ver het staat met de databanken Oasis en Genesis. Zit dit inderdaad in de goede richting, wat mijn indruk is. Ik wil u ook vragen of het aangewezen is dat we de inspectiediensten zoals ze nu zijn, onder één grote koepel zouden brengen. U hebt mij daar vorige week terzijde op geantwoord. Onder die koepel zouden noch de RVA noch de RSZ voor hun inspecteurs de sturende motor zijn. Persoonlijk ben ik er voorstander van dat dit wel zo blijft, maar dat de samenwerking tussen de diensten en zeker de uitwisseling met de informatica en het opstellen van gemeenschappelijke databanken, nog meer moet gestimuleerd worden.

Vandaar dat ik het mij gepermitteerd heb om die vragen te stellen, maar ze worden nog actueler wanneer ik diegenen hoor die vinden dat de inspectiediensten niet goed werken en dat er een groot, nieuw instituut moet komen.

Ik heb het bij andere vragen al gezegd: mocht op het fiscale vlak nog maar een zweem van de controles werken die op het sociale vlak werken, denk ik dat we middelen zouden hebben voor projecten waar we nu moeten op wachten. Mocht de inspectie van Financiën zo goed werken als de inspectie van Sociale Zaken, dan zouden we ons in een andere wereld bevinden. Waar Financiën nog niet eens in staat is om de belastingbrieven te versturen, is de Sociale Zekerheid minstens in staat om iedereen correct te betalen en de nodige inspecties te doen. Ik zou graag uw antwoord kennen op mijn vragen en bedenkingen.

**12.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, collega's, ik wil er vooraf de aandacht op vestigen dat de hoofdopdracht van de inspectie voor toezicht op de sociale wetten, die in tegenstelling tot andere inspectiediensten onder mijn bevoegdheid valt, in eerste instantie bestaat uit controle op de correcte toepassing van het individuele en het collectieve arbeidsrecht en de arbeidsreglementering, het verlenen van adviezen of machtigingen en de uitoefening van informatieopdrachten met het oog op de bescherming van de individuele werknemers. De opsporing van sociale fraude vormt een bijkomende opdracht.

In eerste instantie dient de inspectie ervoor te zorgen dat de mensen datgene krijgen waar zij recht op hebben. Naast die hoofdopdracht worden er inderdaad controles uitgevoerd inzake zwartwerk, illegale arbeid en dergelijke. Het louter uitvoeren van controles in functie van beoogde financiële doelstellingen werkt hier dus niet, aangezien elke klacht natuurlijk even belangrijk is.

Over het functioneren van die inspectie kan ik u voor 2005 de volgende cijfers geven. Het aantal uitgevoerde controlebezoeken bedroeg 64.933. Het aantal vastgestelde inbreuken bedroeg 6.034. Daarbij waren 19.022 werknemers betrokken. Het aantal financiële regularisaties bedroeg 10.093. Daarbij waren 46.928 werknemers betrokken. Die financiële regularisaties omvatten een bedrag van ongeveer 42 miljoen euro. Meer gegevens kan ik vandaag niet verstrekken, aangezien die deel uitmaken van het jaarverslag dat binnen de inspectiediensten pas geruime tijd later volgt.

services doivent être stimulés davantage encore et je déplore que l'inspection des Finances fonctionne moins bien que l'inspection sociale. Le bon fonctionnement de ce service générerait des fonds importants et nous disposerions de moyens suffisants pour mener à bien des projets qui, actuellement, restent au frigo pendant des années.

**12.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: La principale mission de l'inspection sociale consiste à contrôler l'application du droit et de la réglementation du travail, à rendre des avis et à diffuser des informations visant la protection des travailleurs. La détection de la fraude sociale est une mission complémentaire. Il ne s'agit donc pas de contrôles visant des objectifs purement financiers.

En 2005, 64 933 contrôles ont été effectués. Le nombre d'infractions constatées s'est élevé à 6 034, pour un total de 19 022 travailleurs concernés. On a comptabilisé 10 093 régularisations financières pour un montant global d'environ 42 millions d'euros impliquant 46 928 travailleurs.

En 2004, 3 454 infractions ont été transmises aux auditorats du travail et aux parquets. Mille six cent soixante-neuf travailleurs étrangers embauchés illégalement

Voor de controles op illegale tewerkstelling kan ik de volgende cijfers geven. Het aantal aangegeven overtredingen aan de arbeidsauditoraten en aan de parketten in 2004 bedroeg 3.454. Er werden 1.669 illegaal tewerkgestelde buitenlandse werknemers aangetroffen. Zij maakten het voorwerp uit van een pro justitia die bij het arbeidsauditoraat werd ingediend. De meest voorkomende nationaliteiten zijn Polen, Bulgaren, Chinezen, Turken en Marokkanen. Meer precieze gegevens zijn te vinden in het jaarverslag over de strijd tegen de illegale arbeid, arbeidsexploitatie en mensenhandel van het federaal coördinatiecomité.

De samenwerking tussen de inspectiediensten kan zowel nationaal als lokaal zijn, en dat zowel binnen als buiten de arrondissementscellen, in functie van de aard van de dossiers. Voorbeelden van nationale samenwerking zijn de gezamenlijke controles in de transportsector of de mensenhandel.

De mededeling van informatie tussen de inspectiediensten onderling gebeurt niet steeds automatisch. Er zal enkel informatie worden meegedeeld indien die ook of exclusief tot de bevoegdheid van de andere inspectiedienst behoort. Via de databank Genesis kunnen ondertussen ook vaststellingen of onderzoeksresultaten door andere inspectiediensten worden geconsulteerd.

U vroeg naar de return van investeringen op sociale en financiële resultaten. Vermits ik niet bevoegd ben voor sociale zekerheid, moet ik u voor die vraag verwijzen naar mijn collega, minister Demotte.

Het Federaal Coördinatiecomité zou volgens mij een grotere sturende rol moeten hebben. We moeten de komende maanden nagaan op welke manier we die bevoegdheden kunnen verduidelijken. Ik denk niet dat het in de bedoeling ligt om alle acties van de inspectiediensten ook nog eens te coördineren. De arbeidsauditeur is voorzitter van de arrondissementscellen en de acties worden daar gepland samen met de inspectiediensten.

De voorbije jaren werden verschillende instrumenten aan de inspectiediensten gegeven om meer gerichte controles mogelijk te maken. Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan de databanken die u al citeerde: Oasis van de sociale inspectie, en Genesis. Dit evolueert volgens mij in de goede richting.

Er wordt op dit ogenblik volop gewerkt aan de oprichting van een databank met betrekking tot buitenlandse tewerkstelling. Ik ga ervan uit dat de inspectiediensten, naast de controles op basis van klachten of ingevolge opdracht van bijvoorbeeld het parket, ook gerichte controles doen op basis van deze databanken als controle ad rem.

Ik ga volledig akkoord met uw stelling dat de inspectiediensten zo volledig en zo goed mogelijk moeten worden geprofessionaliseerd. Het gebruik van Genesis kadert hierin. Ik denk dat de volgende maanden de prioriteit moet liggen bij een nog betere samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten. Het spreekt voor zich dat informatisering daarbij kan helpen en we moeten dat nog optimaliseren waar nodig. Dat zal mijn eerste werk zijn.

Over de piste van een groot sociaal inspectie-instituut wil ik graag de discussie aangaan, maar laat dat ons niet afleiden van de prioriteiten

ont été découverts. Des informations précises à ce sujet figurent dans le rapport annuel du Comité fédéral de coordination sur la lutte contre le travail illégal, l'exploitation au travail et la traite des êtres humains.

En fonction de la nature de l'enquête, la collaboration entre les services peut avoir lieu tant au niveau national qu'au niveau local, tant au sein qu'à l'extérieur des arrondissements. Par exemple, pour les actions de contrôle conjointes dans le secteur des transports ou pour la traite des êtres humains, la collaboration s'opère à l'échelon national.

Les échanges d'informations ont lieu uniquement lorsque certaines informations sont du ressort exclusif d'un autre service d'inspection. Entre-temps, le système Genesis permet aux autres services d'inspection de consulter des constats ou des résultats d'enquêtes.

Comme je ne suis pas compétent en matière de sécurité sociale, la question sur le return doit être posée au ministre Demotte.

J'estime que le Comité de coordination fédéral devrait avant tout avoir un rôle dirigeant plus prononcé plutôt qu'un rôle de coordination. L'auditeur du travail est président des cellules d'arrondissement et c'est précisément là que les actions sont planifiées en collaboration avec les services d'inspection. Oasis et Genesis permettent d'effectuer des contrôles ciblés. Une banque de données de la main d'oeuvre étrangère est également mise en place. Je suppose que les services d'inspection n'interviennent pas seulement sur la base de plaintes ou d'ordres du parquet, mais également sur la base de données figurant dans cette banque de données.

waarvoor we de volgende maanden toch staan.

Les services d'inspection doivent effectivement être professionnalisés dans les meilleurs délais. La priorité doit être accordée à une collaboration encore meilleure et à une optimisation de l'informatisation.

Je ne veux pas éluder la discussion à propos d'un grand institut d'inspection, mais il y a actuellement d'autres défis et priorités.

**12.03 Greta D'hondt (CD&V):** Ik zal de vraag hopelijk morgen kunnen stellen aan minister Demotte voor de inspecties die onder zijn bevoegdheid vallen. Ik ben heel tevreden met uw antwoord.

**12.03 Greta D'hondt (CD&V):** J'adresserai également ma question à M. Demotte. Nous devons en effet optimiser les instruments dont nous disposons actuellement. Il s'agit d'une priorité. Nous n'avons que faire d'une nouvelle grande institution.

Inderdaad, laat ons werk maken van Oasis en Genesis die op dit ogenblik performant beginnen te worden. Laat het Federale Coördinatieteam een meer sturende rol vervullen dan het vandaag doet. Laat ons de instrumenten die we nu al hebben, optimaliseren om alle controles mogelijk te maken.

Ik denk dat we inderdaad geen behoefte hebben aan een nieuwe, grote mastodont. Ik wil die discussie graag voeren op het ogenblik dat ik eens heel veel tijd heb. Maar ik zou nu graag op korte termijn het debat voeren over de optimalisering van wat op de sporen staat. Ik denk dat dit veel belangrijker is dan grote theoretische verklaringen of benoemingsmachines. Het is het een of het andere.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

**13 Vraag van de heer Bart Tommelein aan de minister van Werk over "de tewerkstelling op zondag in badplaatsen" (nr. 10737)**

**13 Question de M. Bart Tommelein au ministre de l'Emploi sur "le travail dominical dans les stations balnéaires" (n° 10737)**

**13.01 Bart Tommelein (VLD):** Mijnheer de minister, het koninklijk besluit van 7 november 1966, betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, bepaalt dat werknemers in die plaatsen mogen worden tewerkgesteld op zondag. Tussen 30 september en het begin van de paasvakantie mogen die werknemers slechts 13 zondagen worden tewerkgesteld.

**13.01 Bart Tommelein (VLD):** Un arrêté royal du 7 novembre 1966 stipule que les travailleurs occupés dans des magasins de détail et des salons de coiffure situés dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques peuvent travailler le dimanche. Ils ne peuvent travailler qu'un maximum de treize dimanches entre le 30 septembre et le début des vacances de Pâques. Certains inspecteurs sociaux en déduisent que les commerces ne peuvent faire travailler aucun membre du personnel en dehors de ces treize dimanches.

Aan de kust is er een aantal winkels dat met een beurtroelsysteem werkt, zodat geen enkele werknemer meer dan 13 zondagen buiten die vakantieperiodes zou moeten werken. Volgens de bewoordingen van het koninklijk besluit is dat perfect toegestaan. Het koninklijk besluit bepaalt immers wanneer werknemers mogen werken en niet wanneer een werkgever zijn zaak al dan niet open mag houden.

Ik verneem dat sommige sociaal inspecteurs het wel en andere het niet eens zijn met die visie. De laatstgenoemden leiden uit het koninklijk besluit van 1966 af dat winkels buiten die 13 zondagen helemaal geen personeel mogen tewerkstellen. Volgens mij is die



laatste interpretatie niet correct, want ons arbeidsrecht dient om individuele werknemers te beschermen en niet om te bepalen hoe het economische leven moet worden georganiseerd. Zo bepaalt de arbeidswet dat werknemers niet meer dan 40 uur per week mogen werken. Dat wil echter niet zeggen dat de werkgever geen 80 uur per week met zijn personeel mag werken. Zo niet zou men veel fabrieken mogen sluiten, zeker als zij met een ploegensysteem werken.

Bovendien wijs ik erop dat er een analogie met de meubelsector is. Daarvoor bestaat het koninklijk besluit van 30 mei 1997 betreffende de tewerkstelling van werknemers op zondag in de kleinhandelszaken die hoofdzakelijk meubelen en tuinartikelen verkopen. Het bepaalt in dezelfde bewoordingen dat de werknemers niet meer dan 40 zondagen per kalenderjaar mogen werken. Vooral in het Waasland is er geen enkele grote meubelzaak die 12 zondagen per jaar sluit, omdat zij op die dagen zonder personeel zouden moeten werken.

Impliceert het koninklijk besluit van 7 november 1966 dat er helemaal geen personeel mag worden tewerkgesteld buiten de 30 zondagen in de periode tussen 30 september en de paasvakantie? Volgens mij was dat helemaal niet de bedoeling van het koninklijk besluit.

Indien wel, waarom interpreteert men dan de analoge regels van het koninklijk besluit van 30 mei 1997 op een andere manier?

**13.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Mijnheer de voorzitter, het koninklijk besluit van 7 november 1966, betreffende de tewerkstelling op zondag in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra bepaalt inderdaad dat de werknemers in de periode tussen 30 september en het begin van de paasvakantie, met uitzondering van de kerstvakantie, gedurende ten hoogste 13 zondagen per kalenderjaar tewerkgesteld mogen worden. Werknemers is een collectief begrip en het betekent dat men personeel mag tewerkstellen gedurende maximaal 13 zondagen. Het is dus niet toegestaan om het hele jaar door personeel op zondag te werk te stellen, buiten die 13 zondagen in de periode tussen 30 september tot de paasvakantie. Het arbeidsrecht beschermt de werknemers zowel op individuele als collectieve wijze. Het arbeidsrecht verbiedt niet dat de zelfstandige winkeliers hun winkel openen op een zondag, het stelt enkel grenzen aan het tewerkstellen van personeel op zondag.

Dan is er uw verwijzing naar de meubelsector. Ik denk dat daar dezelfde regel geldt, krachtens het KB van 30 mei 1997 betreffende het tewerkstellen van werknemers op zondag in meubelzaken en kleinhandels in tuinartikelen. In dergelijke zaken mag men op maximaal 40 zondagen personeel tewerkstellen. Op de overige zondagen van het kalenderjaar is tewerkstelling van personeel verboden. Dat KB wordt niet anders geïnterpreteerd. Indien meubelzaken elke zondag personeel tewerkstellen, overtreden zij de arbeidswet; tenzij de zelfstandigen van de meubelzaken gedurende de overige 12 zondagen zelf de zaak openhouden.

Dezelfde redenering gaat op voor het KB van 3 december 1987 betreffende het tewerkstellen op zondag in de distributiesector. Dat

Je ne partage pas cette interprétation: le droit du travail protège les travailleurs individuels mais ne peut imposer un régime de travail particulier aux employeurs. En vertu d'un arrêté royal du 30 mai 1997, les travailleurs du secteur du meuble peuvent travailler un maximum de quarante dimanches par année civile. Aucun commerce de meuble ne ferme douze dimanches par an parce qu'il ne trouverait pas de personnel disponible.

L'arrêté royal du 7 novembre 1966 implique-t-il qu'on ne peut faire travailler aucun membre du personnel en dehors des treize dimanches durant la période comprise entre le 30 septembre et les vacances de Pâques ? Dans l'affirmative, pourquoi le même raisonnement ne prévaut-il pas également en ce qui concerne l'arrêté royal du 30 mai 1997 relatif au secteur du meuble ?

**13.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: L'arrêté royal du 7 novembre 1966 prévoit que les travailleurs qui sont employés dans les stations balnéaires, les stations climatiques et les centres touristiques entre le 30 septembre et le début des vacances de Pâques sont autorisés à travailler un maximum de treize dimanches. Dans ce contexte, le mot «Travailleurs» est un collectif, ce qui signifie que les commerces concernés ne sont autorisés à recruter du personnel que pour treize dimanches au maximum. La loi ne dit pas que les commerçants indépendants ne sont pas autorisés à ouvrir leur commerce un plus grand nombre de dimanches. Elle dit seulement qu'ils ne peuvent recruter du personnel à cette fin.

L'arrêté royal du 30 mai 1997, qui prévoit un règlement similaire pour le secteur des meubles, est l'objet d'une interprétation identique. Il en va de même pour l'arrêté royal du

KB voorziet in de drie zogenaamde koopzondagen. Het is niet toegestaan om via een beurtrollensysteem het aantal koopzondagen uit te breiden, omdat de toegestane uitzondering op de zondagsrust betrekking heeft op het geheel van de werknemers. Enkel op die 3 zondagen mag dus personeel tewerkgesteld worden.

3 décembre 1987 qui prévoit trois dimanches d'achat pour le secteur de la distribution.

**13.03 Bart Tommelein (VLD):** Ik kan alleen maar vaststellen dat u het niet eens bent met mijn visie betreffende de regeling van de economie, die duidelijk gescheiden is van de regeling van de arbeid. U zegt dat de economie het arbeidsrecht in zijn totaliteit moet volgen en dat het arbeidsrecht voorrang heeft op de economisch realiteit.

**13.03 Bart Tommelein (VLD):** Donc, le ministre nous dit que le droit du travail prime la réalité économique. Je ne suis pas d'accord avec lui.

**13.04 Minister Peter Vanvelthoven:** Ik heb u gezegd wat in de wet staat, niet meer of niet minder.

**13.04 Peter Vanvelthoven, ministre:** Je ne fais qu'expliquer le contenu de la loi.

**13.05 Bart Tommelein (VLD):** De vraag is dan, zeker wanneer het gaat over de meubelwinkels, hoe u dat controleert. Ik zou wel eens willen zien hoe die controle gebeurt. Een meubelwinkel mag 40 zondagen open zijn en als u op die 12 andere zondagen binnenvalt, mag het personeel niet aanwezig zijn. Ik ken geen enkele meubelzaak die zonder personeel kan werken. Ik ken ook geen enkele meubelzaak die 12 zondagen sluit. U zet de deur open voor misbruiken.

**13.05 Bart Tommelein (VLD):** Comment est contrôlée l'observation de cette loi? Je ne connais aucun marchand de meubles qui ferme le dimanche. Cette loi permettra des abus car, de cette manière, l'Etat encourage le travail au noir.

Hetzelfde geldt in Menen met de wijk De Barakken. Het betreft hier een straat die van de markt naar de Franse grens loopt. Mijns inziens is het vragen om het KB zo veel mogelijk te ontwijken door de mensen niet te laten werken op een wettelijke manier. U stimuleert hiermee zoveel mogelijk het zwartwerk. Persoonlijk vind ik het een belachelijke maatregel, mijnheer de minister.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

**14 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de uitvoering van de Europese richtlijn 'Posting'" (nr. 10738)**

**14 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "la directive européenne 'Posting'" (n° 10738)**

*Voorzitter: Greta D'hondt.  
Présidente: Greta D'hondt.*

**14.01 Annemie Turtelboom (VLD):** Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik heb er vroeger ook al eens voor gepleit.

**14.01 Annemie Turtelboom (VLD):** Les entreprises étrangères qui viennent exécuter des travaux en Belgique ne sont souvent pas au courant des rémunérations et des conditions de travail en vigueur. Conformément à la directive européenne relative au détachement des travailleurs, tous les états membres doivent mettre en place un point de contact central auquel les entreprises peuvent s'adresser pour obtenir des informations.

Een heel aantal buitenlandse ondernemingen komt in België werken uitvoeren. Zij zijn vaak niet op de hoogte van de heersende loon- en arbeidsvoorwaarden. De Europese Posting-richtlijn werd nog niet goedgekeurd. Zij voorziet erin dat elke lidstaat een centraal contactpunt zou moeten hebben waar buitenlandse bedrijven terecht kunnen voor informatie over de toepasselijke wetgeving.

In het kader van de hele discussie rond het vrije verkeer van werknemers is dat heel belangrijk. Ik weet natuurlijk dat het niet zou mogen dat bedrijven de wetgeving niet kennen. Echter, de praktijk wijst – zelfs na de grote hetze die al verschillende keren is ontstaan over de Nederlandse interimkantoren die in ons land niet met de

wetgeving in orde zijn – uit dat er nog altijd vragen over de problematiek komen. Bijvoorbeeld, kan ik via een Nederlands interimkantoor in België mensen tewerkstellen?

Mijnheer de minister, daarom heb ik voor u een aantal vragen.

Waarom heeft België de Europese Posting-richtlijn nog niet uitgevoerd?

Zal u snel overgaan tot de uitvoering van de richtlijn door het opstarten van een centraal contactpunt waar buitenlandse ondernemingen informatie kunnen krijgen over de toepasselijke wetgeving?

Welke initiatieven zult u nemen?

Welke timing zult u respecteren?

Zult u op Europees niveau pleiten om, naar analogie van de sociale zekerheid, een Europese Adviesraad over Arbeidsrecht op te richten, zodat voor de overheid eveneens een internationaal forum voor informatie-uitwisseling wordt gecreëerd?

**14.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Mevrouw de voorzitter, collega, de richtlijn 96/71/EEG betreffende de detachering van werknemers werd door de wet van 5 maart 2005 omgezet.

In geval van detachering van werknemers is voor de arbeidsvoorwaarden, waaronder de verloning, de Belgische wet van toepassing voor werknemers die prestaties op het Belgische grondgebied verrichten.

Het aan de RSZ overgezonden formulier E101 maakt het mogelijk na te gaan of de werknemer wel degelijk een sociaal zekerheidsstelsel geniet in zijn land van herkomst.

De wet van 5 maart 2002 bevat twee delen: enerzijds, de omzetting van de richtlijn en, anderzijds, een vereenvoudigd systeem voor het bijhouden van de sociale documenten in geval van detachering van werknemers in België.

Hierbij wordt voorzien in een vereenvoudigd systeem voor het bijhouden van de sociale documenten op voorwaarde dat de onderneming die werknemers detachert een detachingsverklaring invult.

Overeenkomstig de richtlijn heeft België net als de andere landen een verbindingsbureau dat alle nodige informatie kan leveren. Voor België is dat bureau de afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen binnen de FOD Arbeid.

Op de laatste Europese Ministerraad met betrekking tot Arbeid en Sociale Zaken en in het kader van het debat over het vrij verkeer heb ik gewezen op de tekortkomingen van het detacheringssysteem dat al te vaak wordt gebruikt om aan sociale dumping te doen aangezien het moeilijk te controleren valt. In de detachingsrichtlijn worden de landen verzocht hun samenwerking op het vlak van inspecties te versterken zonder dat de te ontwikkelen instrumenten echter worden

Pourquoi la Belgique n'applique-t-elle pas encore cette directive? La mise en place de ce point de contact central est-elle imminente? Le ministre plaidera-t-il au niveau européen pour la création, par analogie avec la sécurité sociale, d'un comité consultatif européen du droit du travail qui pourrait faire office de forum international d'échange d'informations entre les autorités?

**14.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: La directive 96/71 relative au détachement des travailleurs a été transposée dans le droit belge par la loi du 5 mars 2005.

En cas de détachement de travailleurs, la loi belge s'applique aux travailleurs qui accomplissent leur travail sur le territoire belge. Le formulaire E101 permet de vérifier si le travailleur est protégé par le système de sécurité sociale de son pays d'origine.

Outre la transposition de la directive, cette loi contient aussi un système simplifié de tenue des documents sociaux liés au détachement des travailleurs en Belgique.

Conformément à la directive, la Belgique a créé un bureau de liaison: cette mission a été confiée au département de la réglementation des relations individuelles du travail du SPF Emploi.

Lors du dernier Conseil Emploi et Affaires sociales, j'ai souligné les lacunes du système de détachement qui – étant difficilement contrôlable - est trop

omschreven. Zo heb ik gewezen op de noodzaak van een initiatief terzake vanwege de Commissie dat een reglementair kader moet bieden om de middelen voor het controleren van de arbeidsstromen binnen Europa operationeel te maken.

souvent utilisé à des fins de dumping social. La directive relative au détachement des travailleurs incite les États membres à renforcer la coopération entre leurs services d'inspection. J'ai souligné que la Commission devra prendre une initiative en vue de l'élaboration d'un cadre réglementaire permettant de réaliser une telle collaboration.

**14.03 Annemie Turtelboom (VLD):** Ik dank de minister voor zijn antwoord.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

**15 Vraag van mevrouw Annemie Turtelboom aan de minister van Werk over "de uitbreiding van de 'ketenaansprakelijkheid'" (nr. 10739)**

**15 Question de Mme Annemie Turtelboom au ministre de l'Emploi sur "l'extension de la responsabilité en chaîne" (n° 10739)**

**15.01 Annemie Turtelboom (VLD):** Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, de sector Contracting and Maintenance groepeert ondernemingen die met eigen werknemers op regelmatige wijze en voor eigen rekening of voor rekening van derden, werken in onroerende staat of aan onroerende goederen uitvoeren, buiten de eigen ondernemingssite. De sector vertegenwoordigt een dertigduizendtal werknemers in België in domeinen als elektromechanische installaties voor nutsvoorzieningen, mechanische installaties en bouw van metalen constructies, klimaatregeling en technisch beheer van gebouwen.

**15.01 Annemie Turtelboom (VLD):** Le secteur *Contracting and Maintenance* ressent la concurrence déloyale d'entreprises qui enfreignent les règles en matière de salaire et de travail.

In de praktijk ondervindt de sector oneerlijke concurrentie van ondernemingen die de loon- en arbeidsvoorwaarden met voeten treden. Uit een steekproef is gebleken dat gedurende de eerste vier maanden van 2005, in de industrie vijfhonderdduizend uren of driehonderd manjaren op die manier verloren gingen. Daardoor verlozen de bedrijven 20 miljoen euro. Met het oog op de eerlijke concurrentie tussen binnen- en buitenlandse ondernemingen zijn een verfijning van de wetgeving en een intensere controle noodzakelijk.

Le contrôle de ces règles laisse actuellement à désirer. Une solution pourrait consister à adapter la responsabilité finale. Celle-ci s'applique actuellement aux entreprises qui ressortissent à la commission paritaire de la construction, mais pas aux entreprises qui effectuent régulièrement pour leur propre compte ou pour le compte de tiers des travaux immobiliers ou à des biens immobiliers en dehors de leur propre site d'entreprise.

Een van de oorzaken van de gebrekkige controle op de naleving van arbeids- en loonvoorwaarden is het feit dat de zogenaamde ketenaansprakelijkheid, die voorzien is voor de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de bouw, niet van toepassing is voor ondernemingen die op regelmatige wijze voor eigen rekening of voor rekening van derden werken in onroerende staat of aan onroerende goederen uitvoeren buiten de eigen ondernemingssite. Vroeger waren de betrokken sectoren blij met de tijdelijke vrijstelling van die ketenaansprakelijkheid, maar met de huidige problematiek van het vrije verkeer en het toenemend aantal mensen dat in België komt werken, waaronder jammer genoeg te veel illegalen, zien de sectoren er de concurrentievervalsende impact van in.

L'extension de la portée de l'article 30bis de la loi de juin 1969 constitue une deuxième option et obligerait les entrepreneurs principaux à communiquer les informations sur les chantiers et les sous-traitants au maître d'œuvre.

Le ministre envisage-t-il un élargissement de la responsabilité finale et un aménagement de la loi

Daaraan gekoppeld zou een uitbreiding van de in artikel 30 bis van de wet van 30 juni 1969 opgenomen verplichting voor de hoofdaannemers om werven en onderaannemers te melden tot de opdrachtgever kunnen worden overwogen, evenwel met dien verstande dat de melding beperkt zou blijven tot de melding van de werf en de identificatie van de hoofdaannemer waarop hij een beroep doet.

De controlerende taken blijven duidelijk een opdracht voor de overheid. Vandaar een aantal vragen.

Overweegt u de uitbreiding van de ketenaansprakelijkheid, waarin momenteel voorzien is voor de bouwsector, door te voeren tot de andere onderneming waarnaar ik verwees?

Zult u die tijdelijke overgangsmaatregel, dat artikel uit de wet van 1969, opheffen voor andere werken in onroerende staat dan diegene die behoren tot de bouwsector?

Zult u een uitbreiding doorvoeren van artikel 30bis?

Zult u de meldingsplicht dan beperken tot het aanmelden van de werf en de identificatie van de hoofdaannemer waarop de opdrachtgever een beroep doet? Welke timing zult u daarin respecteren?

Tot slot nog een vraag in verband met de controles op de ketenaansprakelijkheid. Zullen die opgedreven worden?

**15.02** Minister **Peter Vanvelthoven**: Een wijziging van de complexe reglementering inzake de registratie van aannemers zal enkel maar kunnen na overleg met de collega's en de betrokken administraties van Sociale Zekerheid en Financiën.

Ten eerste, artikel 30bis §3 van de wet van 27 juni 1969 voorziet inderdaad in een systeem van ketenaansprakelijkheid. Artikel 1 §2 van het uitvoerings-KB van 26 december 1998 stelt dat deze ketenaansprakelijkheid enkel geldt voor het paritair comité voor het bouwbedrijf. Deze beperking is er in 1998 gekomen op vraag van de andere betrokken sectoren.

Ik ben er niet van overtuigd dat een wijziging van de reglementering, een uitbreiding van de ketenaansprakelijkheid, opportuun is en tegemoet komt aan uw doelstelling. Ik geef u enkele redenen.

Net zoals voor de registratieverplichting in de bouw en aanverwante sectoren, betekent de uitbreiding van de ketenaansprakelijkheid geen oplossing voor detachingsfraude door de buitenlandse firma's, precies omdat die ketenaansprakelijkheid niet op de buitenlandse firma's van toepassing is aangezien er geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Ten tweede, in datzelfde kader kan een uitbreiding die alleen geldt voor Belgische bedrijven, moeilijk als een goede oplossing worden beschouwd voor de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven.

Ten derde, de bestaande ketenaansprakelijkheid geldt alleen voor fiscale en sociale schulden en niet voor de loon- en arbeidsvoorwaarden.

du 30 juin 1969? L'obligation de déclaration se limiterait-elle à la communication du chantier et à l'identification de l'entrepreneur principal? Les contrôles de la responsabilité finale seront-ils intensifiés?

**15.02** **Peter Vanvelthoven**, ministre: Le système d'enregistrement des entrepreneurs ne peut être modifié qu'en concertation avec les ministres des Finances et de la Sécurité sociale.

L'élargissement de la responsabilité finale n'est pas une solution étant donné qu'il ne permet pas de réprimer les fraudes dans le domaine des détachements commises par des sociétés étrangères. La responsabilité finale ne s'applique pas aux sociétés étrangères étant donné que celles-ci ne doivent pas payer de sécurité sociale. Par ailleurs, l'élargissement de la responsabilité finale aux seules sociétés belges n'est pas favorable à notre compétitivité. Cette responsabilité ne concerne d'ailleurs que les dettes fiscales et sociales et non les conditions de salaire et de travail.

Le système d'enregistrement a été instauré pour lutter contre les

Ten vierde, de registratiereglementering is oorspronkelijk tot stand gekomen om de koppelbazerij aan te pakken en is niet toegerust om fraude op het vlak van loon en arbeidsvoorwaarden door buitenlandse bedrijven te bestrijden.

Aansluitend bij deze vier opmerkingen meen ik dat de uitbreiding van de verplichting om werkmeldingen te doen eerder een beperkt resultaat zal opleveren voor de bestrijding van de oneerlijke concurrentie door buitenlandse bedrijven op het vlak van de loon- en de arbeidsvoorwaarden.

Op uw laatste vraag over het opdrijven van de controles moet ik u verwijzen naar de minister van Sociale Zaken die bevoegd is voor de RSZ-inspectie.

**15.03 Annemie Turtelboom (VLD):** Mijnheer de minister, bedankt voor uw heel duidelijk antwoord.

Ik ben het er niet altijd mee eens dat het geen oplossing zou zijn. Ik begrijp wel de argumentatie die u geeft, zeker als u verwijst naar de detacheringsfraude. Morgen stel ik daarover nog een vraag aan uw collega, minister Demotte, omdat de fraude met de E101-documenten inderdaad een totaal andere problematiek is. In de Europese wetgeving zitten bovendien een aantal moeilijkheden ingebakken waarbij tot vlak voor de procedure voor de rechtbank nog een document kan worden ingediend. De rechter moet op dat moment aanvaarden dat de betrokkene in orde is met de wetgeving. Dat is een Europese wetgeving waaraan op Europees niveau gesleuteld zal moeten worden om de fraude met E101-documenten effectief tegen te gaan.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.28 uur.  
La réunion publique de commission est levée à 12.28 heures.*

pratiques des pourvoyeurs de main-d'œuvre et n'est pas approprié pour lutter contre les conditions de salaire et de travail inadéquates de sociétés étrangères. L'élargissement de l'obligation de notification ne fournira qu'un résultat limité.

La question relative aux contrôles doit être posée au ministre des Affaires sociales.

**15.03 Annemie Turtelboom (VLD):** Selon moi, l'extension du système de la responsabilité en chaîne peut constituer une solution dans certains cas. Demain, j'interrogerai également le ministre Demotte à ce sujet. J'estime par ailleurs que la réglementation européenne en la matière devrait être modifiée, notamment pour éviter la fraude relative aux documents E101.